

INFORMATIONS Correspondance OUVRIERES

LUTTES

le Numéro : 2 F - MENSUEL
N° 115-116 Mars-Avril 1972

SOMMAIRE

Etats-Unis	1
Grande-Bretagne	10
Autour des prisons	13
Vie des travailleurs	16
L'école des cadres	23
La crise de la Presse	26
La révolte espagnole	26
Cuba	37
Nouvelles de l'étranger	43
A propos d'I.C.O.	44
Notes de lecture	46
Publications	49

Directeur de la Publication : P. BLACHIER
Imprimerie Coop. l'Abeille - 34 Montpellier

ETATS-UNIS

LE CONTRE-PLANNING DANS L'ATELIER

La classe ouvrière dans sa pratique au niveau de la production a appris, en résolvant elle-même ses propres problèmes, à dépasser les structures syndicales en leur substituant, d'une façon fragmentée, une nouvelle forme d'organisation. Il est difficile de déterminer quand, exactement a eu lieu ce tournant dans les luttes. Pendant l'année 1968 où j'ai travaillé dans une usine automobile près de Détroit, il m'est apparu clairement que c'était un processus de longue date. Tout d'abord je voudrais mettre l'accent sur un fait primordial : tandis que le sabotage et les autres formes d'activité autonome de la classe ouvrière sont déjà apparus dans le passé (fin du XIX^e siècle et période Wobbly), ce qui se passe aujourd'hui est unique dans la mesure où c'est un phénomène qui vient après le syndicalisme de

masse et où c'est une réponse directe à cette forme sociale dépassée. La construction par les ouvriers de nouvelles formes d'organisation est, aujourd'hui, le résultat de tentatives faites ici et là pour contrôler les différents aspects de la production. Ces formes vont bien au-delà du syndicalisme. Le processus de négociations y tient une place très secondaire, alors que le syndicalisme en fait une question centrale. Tout comme la C.I.O. fut créée par les ouvriers comme un moyen de lutte, cette forme est maintenant dépassée et détruite par nécessité, et une nouvelle forme organisationnelle se développe à sa place. Ce qui suit est par conséquent une discussion sur le rejet par les ouvriers des formes de luttes qu'ils avaient eux-mêmes créées jadis. Les activités et les nouveaux rapports qui sont décrits ne sont qu'un

rapide aperçu sur une nouvelle forme d'organisation sociale encore à l'état embryonnaire, qui donnera peut-être des conseils ouvriers américains (1).

Planning et contre-planning sont des termes qui découlent d'exemples réels. L'expérience la plus frappante fut le sabotage d'un modèle de moteur 6 cylindres. L'étude du modèle, destiné à être un gros « six » rapide, fut bâclée à la hâte par la compagnie, sans aucune préoccupation de la précision ou de la robustesse du moteur. Il tournait très dur, avec des cammes foutues n'importe comment. Le moteur devint un motif central de revendications, d'abord avec les protestations venant de l'atelier des essais accompagnées de dizaines de suggestions pour améliorer le moteur et en modifier les plans, dont aucune ne fut retenue. A ce stade, une certaine activité se développa pour contrer les plans de production du moteur.

Ce moteur avait attiré l'attention et l'intérêt de toute l'usine. D'une façon générale les ouvriers pensaient que certaines modifications stratégiques pouvaient être apportées dans l'assemblage et ils avaient des suggestions qui pouvaient bien être utilisées. Cet intérêt grandit, et les contradictions dans les plans et la production de mauvaise qualité, qui étaient au début des sujets de plaisanteries, donnèrent lieu à des attitudes plus agressives. On commença à voir dans certaines parties de l'usine des actes de sabotage organisé. Au début, c'étaient des fautes d'assemblage ou même des omissions de

(1) Dans cette usine, plus de la moitié (peut-être même 75 %) des ouvriers étaient soit noirs, soit blancs du Sud émigrés récemment. Le reste était mélangé : des blancs du Nord, beaucoup d'Italiens et de Mexicains, quelques Hongrois et Polonais. 5 à 10 % des travailleurs étaient des femmes, généralement noires ou blanches du Sud. Pendant toute la durée du mouvement, il y eut de très bons rapports entre noirs et blancs du Sud. En dépit de la prévalence d'attitudes racistes, qui furent d'ailleurs une source inépuisable de discussions et de plaisanteries, ces deux groupes fonctionnèrent avec de meilleurs rapports que n'importe quel autre groupe dans l'usine. Les femmes furent aussi actives que les hommes au cours de ces événements. Enfin, il y avait un rapport évident entre l'âge des ouvriers et leur militantisme. Les jeunes ouvriers étaient, beaucoup plus que les plus âgés, prêts à se battre et à risquer de perdre leur boulot. Ce furent les ouvriers entre 18 et 35 ans qui combattirent le plus farouchement les syndicats, et qui cherchèrent toujours à dépasser les méthodes de lutte traditionnelles.

pièces à une échelle bien plus grande que la normale, si bien que de nombreux moteurs étaient rejetés à la première inspection. L'organisation de l'action entraîna différents accords entre les vérificateurs et quelques ateliers d'assemblage, avec des sentiments et des motivations mélangés chez les ouvriers concernés — certains déterminés, d'autres cherchant une sorte de vengeance, d'autres encore participant seulement pour se marrer. Toujours est-il que le mouvement se développa rapidement dans une ambiance très enthousiaste.

Des accords temporaires se formèrent entre les essais et l'assemblage, et entre l'assemblage et l'ajustage, qui étaient tous en fait du sabotage organisé. Voici quelques exemples des choses qui se passaient : certains oubliaient de mettre les points de soudure sur le chapeau du moteur, d'autres oubliaient de fixer les soupapes pour créer une perte de compression, d'autres mettaient des bougies en mauvais état ou du mauvais modèle, ou laissaient les boulons mal vissés dans l'assemblage, ou encore assemblaient les contacts des bougies dans le mauvais ordre d'allumage, si bien que le moteur pendant les essais avait l'air d'être mal équilibré. Et les moteurs rejetés s'accumulaient.

A la vérification et aux essais, au cas où le moteur aurait passé la chaîne sans que des défauts de fabrication s'y glissent, un bon coup de clef à molette sur le filtre à huile, (sur une couverture de bielle ou sur le distributeur, arrangeait toujours les choses. Parfois même les moteurs étaient simplement rejetés parce qu'ils ne tournaient pas assez silencieusement.

Pendant plusieurs semaines, dans toute l'usine, il y eut des engueulades et des prises de mains entre ouvriers et contre-maîtres à propos de ces moteurs. La situation était tendue, avec d'une part les ouvriers qui niaient toute tentative de sabotage, et la direction et les cadres, très prudents, qui craignaient une escalade de la lutte.

Ces conflits se poursuivirent pendant plusieurs mois, avec des degrés d'intensité variés. Quelques semaines avant un changement de production, une lutte contre des moteurs V-8 (dont on discutera plus tard) s'ajouta à celle contre les V-6

pour créer une grave pénurie de moteurs. Au même moment, les cauchemards de la direction furent aggravés par le comble des désastres dans une usine automobile : la découverte de toute une série de moteurs qui durent être démontés à grand peine des voitures pour que les fautes qui s'y étaient glissées puissent être réparées.

De retour à l'usine, après six semaines de mise à pied pour le changement de production, les ouvriers découvrirent un produit intéressant de leur lutte précédente. La chaîne toute entière des six cylindres — assemblage et essais — avait été déplacée, sans aucun doute à très grands frais, loin des V-8, complètement à l'autre bout de l'usine où de nouveaux ouvriers furent embauchés pour la faire fonctionner. Il apparaissait clairement à tous que ces mesures dramatiques furent prises pour contrer la tentative des ouvriers de prendre en mains eux-mêmes l'organisation de la production. Cela ne laissa aucun doute dans l'esprit des ouvriers au cours des nombreuses réunions et discussions qui suivirent le déplacement.

Une situation parallèle apparut dans les semaines qui précédèrent le changement de production, lorsque la compagnie voulut construire les derniers V-8 en utilisant les pièces qui avaient été rejetées pendant l'année. La direction espérait ainsi pouvoir fermer la fonderie plus tôt, et faire un maximum d'économies. Mais le fait est que les moteurs tournaient extrêmement mal. Les vilbrequins étaient particulièrement pourris, et tous les pistons avaient été rejetés auparavant surtout à cause de trous d'huile inexistants ou de surfaces trop irrégulières.

Les premières protestations vinrent de l'atelier d'essai des moteurs où les moteurs étaient continuellement rejetés. Mais elles furent rapidement étouffées par la direction qui envoya du personnel pour surveiller sans cesse les vérificateurs et insister pour que les moteurs soient acceptés. Ce fut après cela qu'une série de contacts, à l'initiative des ouvriers des essais, eut lieu entre les différentes parties de l'usine pendant les pauses et le déjeuner. Les projets conçus lors de ces réunions innombrables conduisirent finalement au sabotage à l'échelle de toute l'usine des moteurs V-8. Com-

me les six cylindres, les V-8 étaient assemblés de façon défectueuse ou endommagés en cours de route pour qu'ils soient rejetés. En plus de cela, les vérificateurs, à l'essai, se mirent d'accord pour rejeter quelque chose comme trois moteurs sur quatre ou cinq qu'ils testaient.

Le résultat fut un empilement fantastique de moteurs en attente de réparation, et l'usine ne tarda pas à être couverte d'énormes tas de moteurs. Ce processus continua d'une façon accélérée jusqu'à une nuit où l'usine fut forcée de fermer, en perdant ainsi dix heures de production. A ce stade il y avait tant de moteurs défectueux empilés dans toute l'usine qu'il était pratiquement impossible de se rendre à pied d'une partie à une autre même d'un atelier. Les ouvriers furent envoyés chez eux — lockout plutôt inusuel — tandis que ceux des essais étaient priés de se rendre au bureau du chef de la production où un long interrogatoire commença. Sans aucun aveu de sabotage de la part des gars, le chef fut forcé de se lancer dans un exposé tortueux, qui lui troubla même un peu les sens, en essayant d'expliquer aux gars qu'ils ne devaient pas rejeter des moteurs qui étaient de toute évidence de très mauvaise qualité, mais sans pouvoir leur dire carrément. Toutes ces tentatives furent vaines car les gars y allèrent au toupet : ils lui affirmèrent sans relâche que leurs intérêts et ceux de la compagnie ne faisant qu'un, c'était leur devoir d'assurer la fabrication de produits de première qualité.

Dans le cas des six cylindres comme dans le cas des V-8, il y eut une lutte organisée pour tenter de contrôler l'organisation de la production ; sa manifestation sous forme de sabotage ne fut que d'importance secondaire. Ce qui fut important dans cette lutte, c'est qu'elle n'était pas tournée vers des négociations pour une augmentation du prix d'achat de la force de travail, mais elle visait à rendre la journée de travail plus vivable. L'utilisation du sabotage dans les exemples cités n'était qu'un moyen de contrôle sur son propre travail. Dans l'exemple qui suit, on va voir comment il peut être utilisé pour contrôler les horaires de travail.

La fermeture d'une usine est radicalement différente d'une grève car elle met en lumière la nature même du jour de travail. Ce genre de conflit n'est pas, com-

me on le pense souvent, rarissime : il réapparaît régulièrement, et même selon l'époque de l'année très fréquemment. Les heures perdues pendant ces fermetures constituent une menace réelle, pour le capital, à la fois de par leur coût et de par la perte de production. La plupart de ces fermetures sont la conséquence du sabotage organisé dans certains ateliers et souvent dans l'usine toute entière.

La fermeture d'une usine n'est rien d'autre qu'un système conçu par la direction pour contrôler la rationalisation des cadences en coupant les heures supplémentaires. Elle est d'un recours assez courant pendant les mois chauds de l'été. Le sabotage est aussi utilisé pour arrêter la production pour gagner du temps avant le déjeuner, et dans certains ateliers pour allonger les pauses des groupes, ou permettre à des copains de faire les pauses en même temps. Pendant les mois particulièrement chauds de Juin et Juillet, quand la température monte jusqu'à 45° dans l'usine pendant des heures d'affilée, le sabotage est utilisé pour avoir du temps de libre et aller s'asseoir avec des copains devant un ventilateur, ou simplement s'éloigner un moment de la machine.

Un programme de sabotage rotatif au niveau de toute l'usine fut élaboré pendant l'été pour gagner du temps de libre. Lors d'une réunion, les ouvriers prirent des numéros de 1 à 50 ou plus. Il y eut des réunions similaires dans d'autres parties de l'usine. Chaque ouvrier était responsable d'une certaine période d'environ 20 minutes pendant les deux semaines à suivre, et lorsque sa période arrivait, il faisait quelque chose pour saboter la production dans son atelier, si possible quelque chose d'assez grave pour arrêter toute la chaîne. Dès que le chef envoyait une équipe pour réparer la « faute », la même chose recommençait dans un autre endroit-clé. De cette manière l'usine entière se reposait entre 5 et 20 minutes par heure pendant un bon nombre de semaines, à cause soit d'un arrêt de la chaîne, soit de l'absence de moteurs sur ladite chaîne. Les techniques mêmes employées pour le sabotage sont très nombreuses et variées, et j'ignore celles qui furent employées dans la plupart des ateliers.

Saboter « la rationalisation du temps » ne veut pas dire faire l'idiot pendant le travail.

Tel qu'il apparaît dans son contexte, le sabotage n'est rien d'autre qu'un moyen d'extorquer un peu plus de temps libre. N'importe quel ouvrier le dira. Ce genre d'activité s'oppose radicalement au privilège quasi exclusif du capital de disposer du temps de travail, et par là c'est un effort profond et organisé des travailleurs pour se débarrasser de leur statut de « force de travail abstraite ». La libération de quantités d'heures pour se retrouver entre copains, l'échelle des activités allant depuis le jeu de cartes jusqu'à la lecture ou ballade à travers l'usine pour voir ce que les gars font dans les autres ateliers, tout cela est de très grande importance pour les ouvriers. Non seulement cela met en valeur le sentiment que les horaires devraient être organisés par les ouvriers eux-mêmes, mais cela montre aussi qu'ils en ont vraiment marre de constamment retarder la satisfaction de leurs désirs simplement pour que le processus rationnel de production ne soit pas interrompu. La fréquence de ces « lock outs » augmente à cause d'une opposition croissante des ouvriers envers cette rationalisation du temps.

Ce qui est remarquable dans tout cela, c'est le niveau de coopération et d'organisation des ouvriers à l'intérieur d'un même atelier et aussi entre les différents ateliers. Tout en étant une réaction au besoin d'action commune, cette organisation est aussi un moyen de faire fonctionner le sabotage, de faire des collectes, ou même d'organiser des jeux et des compétitions qui servent à transformer la journée de travail en une activité plaisante. Ce fut ce qui se produisit à l'atelier d'essai des moteurs.

Les contrôleurs, au banc d'essai des moteurs, organisèrent un concours avec les bielles qui nécessitait que vigies soient postées aux entrées de l'atelier et que des accords soient conclus avec les ouvriers de la chaîne de montage des moteurs, par exemple pour qu'ils ne fixent pas entièrement les bielles de certains moteurs pris au hasard. Quand un vérificateur sentait des vibrations douteuses, il criait à tous de dégager l'atelier et les ouvriers abandonnaient aussitôt leur travail pour se mettre à l'abri derrière les caisses et les étagères. Ensuite, il lançait le moteur à 4 ou 5.000 tours minute. Celui-ci faisait toutes sortes de bruits et de coups de ferraille pour finalement s'arrêter ; dans

un grand claquement sec, la bielle baladeuse crevant le carter était projetée d'un seul coup à l'autre bout de l'atelier. Les gars sortaient alors de leurs abris en poussant des hurrahs et on marquait à la craie sur le mur un autre point pour ce vérificateur. Cette compétition là se prolongea pendant plusieurs mois, entraînant l'éclatement de plus de 150 moteurs. Et les paris allaient bon train.

Dans un autre cas tout commença par deux gars qui s'arrosaient par un jour de chaleur avec les jets d'eau utilisés dans l'atelier des essais. Cela se développa en une bataille rangée de jets d'eau dans tout l'atelier qui dura plusieurs jours. La plupart des moteurs étaient soit ignorés, soit simplement approuvés en vitesse pour que les gars soient libres pour la bataille, et dans de nombreux cas les moteurs étaient détruits ou endommagés pour s'en débarrasser rapidement. Il y avait en général 10 ou 15 jets d'eau en action dans la bataille, tous avec une pression d'eau comparable à celle d'une lance à incendie. Des jets d'eau giclaient de partout, les gars riaient, criaient et couraient dans tous les sens : dans cette atmosphère, il y en avait bien peu qui étaient d'humeur à faire leur travail. L'atelier était régulièrement inondé jusqu'au plafond et tous les gars complètement trempés. Bientôt, ils apportèrent toutes sortes de pistolets à eau, tuyaux d'arrosage et seaux, et le jeu prit les proportions d'une foire énorme pendant des heures durant. Un gars se promenait avec le bonnet de bain de sa femme sur la tête, au grand amusement du reste de l'usine qui n'était pas au courant de ce qui se passait dans l'atelier des essais.

La transformation du jour de travail en une activité plaisante et réjouissante devient d'autant plus une nécessité que la solitude et la dureté des cadences de la production deviennent plus opprimentes. Dans la réalité concrète de la lutte, l'ouvrier voit de moins en moins son travail comme un moyen abstrait pour atteindre une fin quelconque, mais il tend de plus en plus à penser que pendant le temps de travail d'interaction des hommes entre eux devrait être quelque chose de fructueux et d'intéressant, et dont on devrait tirer un certain plaisir. Dans ce contexte la lutte contre les moteurs six cylindres n'est pas différente du concours à l'atelier des essais ni de la bataille de jets

d'eau. Chaque action est l'expression des hommes qui voient leur travail comme un processus objectif et concret, et leurs rapports entre eux comme des rapports humains simples et spontanés, qu'ils organisent selon leurs propres décisions. La décision pour savoir s'ils devraient travailler tous ensemble à pleine cadence, ou avec des périodes intermittentes de diversité — ou même cesser tout à fait de travailler — réside de plus en plus entre leurs mains. C'est le développement de ces attitudes qui est la cible constante des contre-attaques de la bureaucratie (2)

Le conflit constant avec la rationalisation bureaucratique s'exprime tous les jours d'une façon dramatique à la sortie. La plupart des ouvriers qui ne travaillent pas à la chaîne principale d'assemblage, ont fini leur travail, se sont lavés et sont prêts à partir cinq bonnes minutes avant la sirène. Et avec 30 ou 40 contremaîtres en chemise blanche d'un côté, et 300 ou 400 gars de l'autre, les gars commencent tous ensemble à imiter le bruit de la sirène en hurlant, et se précipitent vers les pointeuses en écrasant littéralement les contremaîtres, pointent en vitesse et sont déjà sortis de l'usine lorsque la sirène, la vraie cette fois, se mêle à leurs cris.

Avec une sensation de libération après des heures de travail monotone, des bandes d'ouvriers sortent des ateliers et se dirigent vers les grandes portes de l'usine, se poussent, parlent fort, rient, se

(2) Ce que les ouvriers eux-mêmes disent de leur propre activité est étroitement lié à leur expérience de travailleur. Presque personne ne fit le rapport entre la lutte quotidienne à l'usine et l'Etat ou la société dans son ensemble. Ils voyaient leur lutte comme un combat dirigé contre une bureaucratie immobile dans la compagnie pour améliorer les conditions de travail. Il y avait une sorte de mentalité populiste très forte, surtout chez les blancs du Sud qui ont montré très vite une méfiance envers toute autorité organisationnelle et croient, comme une religion, que le seul moyen d'obtenir quelque chose c'est de se servir soi-même. Tandis que les ouvriers s'organisent clairement pour contrôler la durée du jour de travail par exemple, ces mêmes ouvriers ne se rendent pas compte que cette organisation pourrait aussi servir à planifier et contrôler leur propre production. Toutefois le fait que les ouvriers ne voient pas la signification sociale et la portée de leurs actions, n'est pas d'une importance cruciale. Le problème central n'est pas le niveau de leur conscience, mais ce qu'ils font en pratique. Leurs actions explosent entre les contradictions des rapports de production et génèrent l'évolution des contre-structures dans l'entreprise.

donnent des coups amicaux, se ruent vers l'air frais du dehors. Parfois les femmes jettent leurs bras au cou des gardes et flirtent avec eux pour distraire leur attention des hommes qui se faufilent par les portes avec des distributeurs, des bougies, des carburateurs et même des culasses de temps en temps sous leur manteau, éclatant de rire en avançant dans la nuit fraîche. Surtout l'été, les nuits s'animent à l'heure de la sortie avec l'énergie d'une complète libération. Les pneus crissent à la sortie du parking et les gars font la course à toute allure dans les rues. Les bouteilles de bière fraîche donnent lieu à des petites orgies improvisées, à des querelles, des jeux de mains, et à des éclats de rire qui retentissent dans les parcs et les rues autour de l'usine. On goûte alors cette joie simple d'entendre sa propre voix claire et haute pour la première fois, en dix ou douze heures.

On peut parler de planning et contre-planning dans l'usine parce qu'il existe clairement une situation de double pouvoir. On la remarque dans la réalité quotidienne comme un phénomène très fréquent, à savoir la substitution de plans entièrement différents pour l'exécution d'une tâche précise, à la place des plans rationnels établis par la direction.

A un niveau très concret, ces substitutions consistent par exemple en un système de rythme de pauses complètement différent, résultant en de longs moments de temps de libre pour chacun à des intervalles réguliers. Cela implique une rotation volontaire alternant de longues périodes de travail à de longues périodes de repos. Il y a une sorte de marché parallèle des différents boulots, et les gars se relaient et se remplacent pendant de longues périodes. Des hommes se faufilent régulièrement en douce dans d'autres ateliers que le leur pour pouvoir travailler avec leurs copains, ce qui signifie déjà un certain degré d'organisation.

Le fait que les ouvriers aient adopté leur propre système d'exécution du travail entraîne l'existence d'îlots paradisiaques entièrement réservés aux ouvriers de l'atelier et où les règlements extérieurs ne pénètrent jamais. Ce sont généralement les salles de bains, presque toujours au dernier étage, avec des ouvertures sur les toits. Toutes sortes de chaises longues, lits de camp, hamacs y ont été apportés

en douce. Les balayeurs qui se déplacent dans l'usine, sont souvent choisis pour tenir un compte des heures de chaises longues. Les gars font littéralement la queue pour avoir à leur tour droit à une heure à l'air frais sur le toit ou dans un hamac. Le caractère « réservé » de ces endroits est profondément ancré chez les ouvriers et ils le démontrent lorsqu'un contremaître, en cherchant un ouvrier qui avait arrangé illégalement de quitter son poste, entra dans une des salles de bains. Il monta dûtment l'escalier qui y conduisait, entra, et quelques secondes plus tard un magistral coup de pied lui fit dévaler les marches la tête la première et atterrir en bas sur le dos. Il y avait deux contremaîtres et plusieurs ouvriers impliqués dans l'incident qui se termina par l'hospitalisation de deux des participants pour contusions multiples et côtes brisées.

La coexistence de deux types distinctes de relations, de deux modes de travail, et en fait de deux types de pouvoir dans l'entreprise est évidente à l'ouvrier qui travaille dans l'usine. Cette coexistence est la cause d'accrochages constants, et si on la considère sur une certaine période, elle apparaît en équilibre très précaire. Ces luttes sont faites de victoires et de revers. Mais la tentative des ouvriers de former leurs propres méthodes d'organisation est une menace constante pour la direction.

Pendant le changement de production mentionné plus haut, la direction avait prévu un inventaire qui devait durer six semaines. Elle fit travailler plus de cinquante hommes qui autrement auraient été mis à pied avec 90 % de leur paie. La réaction immédiate des ouvriers fut de s'organiser et d'essayer de prendre les choses en main pour finir l'inventaire en trois ou quatre jours et avoir le reste du temps libre. Plusieurs hommes reçurent les rudiments de l'emploi des échelles à calculer, tandis que les conducteurs de camions improvisèrent une école pour apprendre à d'autres à utiliser leurs véhicules. D'autres ouvriers travaillèrent directement avec les magasiniers professionnels et bientôt on les vit aussi faire l'inventaire du stock des pièces. Bien d'autres moyens furent employés pour courcir la hiérarchie et la division des classifications et du travail, et ainsi gagner sur le temps de travail.

Mais la réaction fut particulièrement dure. La direction ordonna l'arrêt de ces actions, en disant que les voies légitimes de l'autorité, des méthodes d'apprentissage et des communications avaient été bafouées. Par exemple, pour pouvoir être conducteur d'un camion, il fallait qu'un ouvrier ait un certain degré d'ancienneté et qu'il ait complété une période d'apprentissage. Il y eut de nombreuses tensions et conflits brûlants, mais sans résultat. La direction était vraiment déterminée à empêcher les ouvriers d'organiser leur propre travail, même si cela signifiait que le travail serait fini plus tôt, donc les hommes mis à pied plus tôt, donc moins de salaires à payer.

La menace créée par ce mouvement d'action autonome pour l'autorité de la bureaucratie était évidemment très grande. La direction fit face et réussit à conserver son pouvoir et à imposer ses méthodes d'organisation. Et pendant six semaines cette organisation « rationnelle » du travail fut appliquée. C'est à dire que les ouvriers furent surveillés et dirigés d'une façon bien ordonnée par les contremaîtres et autres agents de l'ordre social. Le travail que les hommes avaient eux-mêmes décidés de faire ensemble demandait quatre jours — au plus une semaine de six jours — le travail qu'on leur imposait par force s'est traîné pendant six mois monotones, avec toutes les pauses rationnelles et périodes de repas qui sont jugées nécessaires pour les travailleurs.

Nous terminons donc plus ou moins sur la même note qu'au début, en mettant l'accent sur une nouvelle forme sociale de la lutte de la classe ouvrière. Les quelques exemples cités ne sont qu'un bref coup d'œil sur ces nouvelles méthodes, et nous permettent à peine de les comprendre pleinement. On a pu voir qu'elles sont appliquées à la journée même de travail et aux problèmes de planification et de contrôle de la production, ce qui prouve à mon avis, le caractère post-syndicaliste de ces pratiques. L'utilisation du sabotage comme moyen de lutte va se répandre au fur et à mesure que ces pratiques se développeront, mais ceci est seulement le côté technique du mouvement. Il y a un point fondamental qui différencie cette nouvelle forme de lutte des précédentes : le syndicalisme de masse. Cette forme autonome d'organisation de la classe ouvrière repose sur de nouveaux rapports sociaux au niveau de la production et ces rapports peuvent se développer à l'échelle de toute la société dans une situation de crise et lui donner une direction toute nouvelle. Je voudrais finir en soulignant qu'il est nécessaire de se concentrer sur l'émergence de ces nouvelles formes d'organisation de la production. « Comme un voleur dans la nuit », elles avancent sans qu'on les remarque.

Bill Watson (traduit de *Radical America*, vol. 5, n° 3, réimprimé à Londres par A. Press - 95 West Green Road, London, N. 15, G.-B.).

Comme le contre-planning dans l'atelier,

les travailleurs désorganisent une usine clef de la General Motors

L'article qui suit est tiré du « New York Times. D'après des camarades américains, il semble significatif de ce qui se passe là-bas dans les usines et des difficultés qui rencontre le capitalisme américain.

La production a été sérieusement désorganisée sur la chaîne de montage la plus rapide du monde. C'est sur cette usine que G.M. avait misé pour enrayer la concurrence étrangère. Cela a été essentiellement le fait de jeunes travailleurs qui disent qu'on ne peut leur demander à la fois de travailler aussi dur et aussi vite, et de produire des automobiles de qualité.

jeune section locale de l'United Automobile Workers (syndicat des travailleurs de l'automobile) et l'une des équipes directoriales les plus coriaces de la G.M. pourrait avoir des répercussions importantes sur l'ensemble de l'industrie U.S.

A un niveau plus général, la lutte a posé le problème de ce que peut faire une direction confrontée à un jeune travailleur résolu à dire son

L'issue de ce conflit où s'affrontent la plus

mot sur la façon dont une tâche doit être accomplie, et qui ne se laisse guère émouvoir lorsqu'on lui signifie qu'il ne sera pas difficile de lui trouver un remplaçant si le travail ne lui convient pas.

Ce conflit survient également au moment où l'administration Nixon met l'accent sur l'accroissement de la productivité présenté comme le moyen de combattre l'inflation et d'arrêter le flux des importations.

La question est de savoir si, en supprimant des emplois, la direction a redistribué le travail aux hommes restants, au point qu'ils sont incapables de suivre le rythme de la chaîne à l'usine de Lordstown.

G.M. estime que la perte de production s'élève à douze mille voitures Véga et à quelques 4.000 camions Chevrolet, pour une valeur d'environ 45 millions de \$. La direction a dû fermer l'usine à plusieurs reprises depuis le mois dernier après que les ouvriers eurent ralenti les cadences et laisser passer des voitures sur la chaîne sans effectuer toutes les opérations.

A.B. Anderson, le directeur de l'usine a déclaré : « Il y a des blocs moteurs qui sont passés devant 40 hommes sans qu'aucun d'eux ne fasse son travail ». La direction a également accusé les ouvriers d'actes de sabotage, d'avoir cassé des pare-brise, des lunettes arrières, d'avoir lacéré des garnitures, tordu des bras d'indicateurs de di-

rection, mis des rondelles dans les carburateurs et cassé des clés de contact.

Au cours des 4 dernières semaines, une aire de stationnement d'une capacité de 2.000 voitures a fréquemment été remplie de Végas qui avaient dû être retournées à l'usine pour des réparations avant même d'avoir été expédiées aux concessionnaires. Ces deux dernières semaines, les ventes de Végas sont tombées de moitié.

Le syndicat, qui admet qu'il a pu y avoir du sabotage de la part de quelques ouvriers en colère, soutient que l'essentiel du problème vient des suppressions d'emplois et de la volonté de la direction d'accroître le rendement et de réduire les coûts.

Selon le syndicat, les ouvriers restants ont dû effectuer le surplus de travail et ne peuvent plus suivre le rythme de la chaîne. Pour les syndicalistes, il en résulte des voitures mal montées.

Ce conflit touche une des usines les plus modernes et les plus perfectionnées du monde, construite en 1966 sur des terres agricoles près de Lordstown. La plupart des manutentions d'objets lourds et des tâches demandant un gros effort physique ont été éliminées par une meilleure conception, et l'emploi de toute une gamme d'outils électriques et d'autres machines automatiques. Les stationnements eux-mêmes ont été conçus de telle sorte que les distances à parcourir à pied ont été pratiquement éliminées.

Plus la peine de se pencher

Sur la chaîne de montage, on a facilité l'accès aux voitures et on a évité aux ouvriers d'avoir autant à se pencher et à ramper que dans les usines plus anciennes de Détroit. La Véga a également un nombre de pièces inférieur de 43 % à celui d'une voiture ordinaire, ce qui en rend le montage plus simple.

Les salaires sont élevés. Les ouvriers commencent à 4,37 \$ de l'heure, sont augmentés de 10 c. de l'heure au bout de 30 jours et à nouveau de 10 c. après 90 jours. Les primes s'élèvent à 2,50 \$ ou plus de l'heure.

L'usine est implantée pratiquement au centre d'un triangle d'industries lourdes qui va de Youngstown avec ses aciéries à Akron (industrie du caoutchouc) et Cleveland, centre important de mécanique lourde.

L'usine, qui produit toutes les Végas fabriquées par G.M., recrute ses 7.700 travailleurs, dont l'âge moyen est de 24 ans, sur des secteurs géographiques qui ont fortement ressenti la concurrence étrangère et où le chômage et les mises à pied ont été importants.

Dans beaucoup de cas, les pères des jeunes ouvriers de l'automobile travaillent dans les industries de l'acier et du caoutchouc, et ont vu leurs emplois menacés par les difficultés causées à leurs usines par la concurrence étrangère. Mais la menace du chômage et les pressions exercées par les parents, la presse et les élus locaux, n'ont eu à ce jour que peu d'effet sur les jeunes ouvriers « gauchistes » (1) qui ont engagé la lutte contre G.M. en octobre dernier.

(1) En anglais : militant.

C'est à cette époque que l'équipe de direction du département montage de G.M., qui jouissait d'une réputation de champions de la réduction des prix de revient et de l'amélioration de la productivité, fut chargée de diriger à Lordstown l'usine de carrosserie Fisher et l'usine de montage Chevrolet, et se mit en devoir d'assainir leur fonctionnement. Selon la direction, ces deux usines ne tournaient pas au maximum de leur capacité de production.

Une importante réorganisation du travail commença. Aux dires de la direction, il s'agissait simplement de changer les postes de façon à accroître leur efficacité, mais elle dû admettre que quelques 300 emplois avaient été supprimés et que des ouvriers avaient reçu une surcharge de travail.

M. Anderson expliqua que ces changements avaient été effectués pour que la chaîne, qui

peut sortir 100 Végas à l'heure, atteigne le niveau de production pour lequel elle avait été conçue. « Si nous voulons rester concurrentiels, a-t-il déclaré, nous devons utiliser les articles du contrat de travail qui permettent de rendre le travail plus productif ».

Mais de l'autre côté de l'autoroute de l'Ohio, Gary Bryner, 29 ans, président de la section syndicale 1112 déclarait au cours d'une interview recueillie à son bureau, dans une bourse du travail toute neuve, qu'environ 700 emplois avaient été supprimés et que le plus gros du surplus de travail avait été redistribué à des hommes qui n'avaient pas le temps de le faire. « C'est la chaîne la plus rapide du monde, dit M. Bryner. Un type a à peu près 40 secondes pour faire son boulot. La compagnie fait ses calculs et dit : « On n'a ajouté qu'un truc à son boulot, d'après les calculs, on pense qu'il peut y arriver ».

Augmentation du nombre des griefs (2)

« On vous donne 40 secondes et il faut vous arranger avec, continue-t-il. Seulement on ajoute une seule chose et c'est plus possible. Le type n'a plus le temps de faire son boulot et il laisse passer une voiture. Alors la Compagnie nous accuse de faire du sabotage et du mauvais travail ».

Il dit qu'avant que la nouvelle équipe de direction ne prenne la relève, il y avait environ une centaine de griefs en cours dans l'usine. Depuis, leur nombre s'est élevé à 5.000 — dont un millier contre une surcharge d'opérations sur les postes.

M. Bryner, qui a sur son bureau un signe « Paix » et un petit livre de « Citations révolutionnaires d'Américains célèbres » dit que la décision des travailleurs de revenir à leurs anciennes cadences a été prise à la base et non par l'appareil. « Ces types sont de vrais lions, dit-il. Ils en ont dans le ventre. Avant, on ne les voyait jamais aux réunions syndicales. Maintenant, ils chantent « Solidarity » au réfectoire ».

Le syndicat, comme la direction, reconnaissent qu'ils sont surpris par la profondeur du mouvement de résistance des travailleurs dont l'âge moyen, sur certaines chaînes, est de 22 ans.

La direction a essayé de négocier et a organisé des séances de « sensibilisation » avec des groupes d'ouvriers pour découvrir quelles étaient leurs plaintes. Mais la stratégie patronale a surtout consisté à faire preuve de fermeté en attendant les résultats que devraient donner les payes réduites versées aux travailleurs renvoyés dans

la journée à la suite de ralentissement, ou les mises au pas effectuées par les contremaîtres lorsqu'ils renvoient les ouvriers chez eux sans paye.

Hier, en arrivant au travail, les ouvriers ont trouvé sur le panneau d'affichage un avis disant que non seulement on appliquerait des sanctions disciplinaires en cas de ralentissement, mais que des ouvriers pourraient être licenciés pour ces faits.

De nombreux jeunes travailleurs ont déclaré au cours d'interviews que plus la Compagnie deviendrait dure, plus leur résistance se durcirait, même si les possibilités d'emploi étaient rares et même si nombre d'entre eux s'étaient mariés récemment et avaient des charges de famille.

Nick Schecodonic Jr, 27 ans, soudeur, dit : « Dans un certain nombre d'usines où ils ont fait la même chose, les travailleurs étaient plus âgés. Ils se sont fait une raison, mais moi, j'ai encore 25 ans à faire dans cette boîte ».

M. Schecodonic, qui est marié et a des enfants, ajoute : « Dans cette usine, j'ai vu une femme courir le long de la chaîne pour suivre la cadence. Moi, je ne courrai jamais pour personne. Et il n'y a personne dans l'usine qui me donnera l'ordre de courir ».

(2) Grief : procédure légale engagée par les ouvriers lorsqu'un des termes de la convention collective n'est pas respecté par la direction.

Un autre ouvrier, soucieux de conserver son emploi, dit qu'il avait décidé de soutenir la base du syndicat quand, remarquant un espace entre la carrosserie et le tableau de bord d'une voiture, il le signale au contremaître. Cet ouvrier, qui travaille comme contrôleur dit que le contremaître lui répondit : « On s'en fout. Envoie la au concessionnaire ». Il dit qu'après cela, il refusa de signer le bon de sortie, mais que le contremaître le signa lui-même.

M. Bryner dit qu'au cours d'une rencontre avec la Compagnie, un responsable de la direction avait déclaré qu'en novembre, il y avait eu 6 000 plaintes de concessionnaires Chevrolet sur la qualité des Végas qui leur avaient été expédiées, soit plus que pour toutes les autres chaînes de montage mises ensemble.

Andrew O'Keefe, directeur des relations publiques de l'usine, nia que des voitures défectueuses aient pu être expédiées et affirma qu'un contremaître qui laisserait passer une telle voiture serait « renvoyé sur le champ ».

M. Anderson expliqua que le conflit venait en partie de l'attitude des jeunes travailleurs. Mais il parla aussi beaucoup de la résistance aux modifications des postes de travail. « Nous avons aussi des problèmes dans des secteurs où rien n'a été changé » dit-il. Il ajouta que la direction

se heurtait à des difficultés croissantes pour amener les travailleurs « à être fiers de nos produits. Si un homme laisse tomber un écrou, et ne le ramasse pas pour le poser, il devient plus susceptible de recommencer ».

Mais de nombreux ingénieurs se sont demandé ces derniers temps si la politique de la direction en matière de chaînes de montage peut être poursuivie.

L'essentiel des recherches, poussées au maximum à l'usine de Lordstown, a visé à simplifier et à faciliter le travail mais souvent il en est résulté la disparition des derniers vestiges de qualification.

Au fur et à mesure que les opérations deviennent plus faciles et plus simples, la cadence à laquelle elles peuvent être effectuées peut être augmentée. Ainsi les ouvriers de l'usine de Lordstown mettent 40 secondes à faire ce que les ouvriers d'une usine traditionnelle font en une minute. La plupart des chaînes produisent 55 voitures à l'heure.

Pour certains ingénieurs, ce n'est pas tant l'aspect physique du travail que son caractère continu, répétitif et spécialisé qui est insupportable aux ouvriers à la chaîne, surtout depuis qu'ils reçoivent une éducation plus poussée et qu'ils ont des ambitions plus grandes.

Grande-Bretagne

Il aura fallu le massacre de DERRY pour que « l'opinion publique » internationale découvre le vrai visage du pouvoir britannique. Mais si la situation irlandaise est spectaculaire, il ne faut pas oublier qu'elle ne forme qu'un des éléments constitutifs de la situation britannique.

Le mouvement des occupations d'usines prend de l'ampleur (la lutte aux chantiers navals de la CLYDE-U.C.S. en est l'exemple le plus connu). Actuellement la combativité de la classe ouvrière se manifeste de la façon la plus éclatante par la grève des mineurs. Au moment où l'industrie anglaise est au bord de la paralysie, le gouvernement est prêt à utiliser l'armée pour transporter le charbon et briser la grève — cette armée qu'il emploie pour réprimer le peuple irlandais — Déjà certains commentateurs n'hésitent pas à comparer la crise actuelle à celle de 1911-1913 quand la guerre civile menaçait en IRLANDE, et la grève générale en ANGLETERRE.

C'est que face à une crise sans précédent depuis plus d'une génération (plus d'un million de chômeurs) qui va en s'aggravant, la classe dirigeante anglaise se prépare à l'épreuve de force, et le gouvernement semble incapable de concevoir une autre stratégie que celle de se raidir dans l'attente de l'assaut frontal. Depuis le retour au pouvoir des conservateurs en 1970, la répression s'est accentuée sous toutes ses formes dans l'ensemble du Royaume-Uni. Nous avons déjà évoqué le projet de forces régionales anti-émeutes, basées sur l'Armée Territoriale, et l'apparition du gaz C.S. dans l'équipement de la police anglaise. A cela vient s'ajouter tout un arsenal juridique que les conservateurs ont eu pour premier souci de renforcer et de compléter : Industrial Relations Act, loi sur l'immigration, etc... (qui d'ailleurs ne font que reprendre des projets déjà présentés par les travaillistes), en même temps que l'on ressort de vieilles lois scélérates comme celles sur

les émeutes ou la conspiration (qui n'était plus utilisée depuis longtemps dans un contexte politique).

La bourgeoisie se prépare à une extension sur le reste du Royaume-Uni. La nouvelle des attentats du 3 février contre des bâtiments de l'armée à LEEDS et à HUDDERSFIELD est significative à cet égard, ainsi que la vigueur des manifestations qui se sont déroulées le samedi 5 février à LONDRES et dans huit autres villes anglaises pour protester contre la politique irlandaise du gouvernement. A LONDRES, en plus de la centaine d'arrestations pendant la manifestation, la police procédait pendant la nuit à l'arrestation de trois militants liés à l'Anti-Internment League. Ils étaient inculpés de conspiration en vue de contrevenir à l'article 5 du Public Order Act de 1936 (passé à l'époque pour lutter contre les fascistes d'OSWALD MOSLEY). Ils ont obtenu la mise en liberté sous caution. Rappelons que près de deux millions d'Irlandais vivent en ANGLETERRE et en ECOSSE. Plus d'un demi-million sont des immigrants de première génération et leurs familles.

LA BRIGADE DE LA COLERE

Le lundi 3 janvier 1972 se sont ouverts les *committal proceedings* (procédure publique d'instruction) de dix militants anarchistes accusés de participation à une « conspiration en vue de provoquer des explosions », c'est-à-dire à la Brigade de la Colère, ainsi que de diverses infractions annexes (port d'armes, vols de voitures, etc...). Il s'agit de JIM GREENFIELD, ANNA MENDELSON, JOHN BARLSER (alias George BUCHANAN) et HILARY GREEK, qui vivaient en communauté dans un appartement de Stolse Newington, à LONDRES, où la police aurait découvert « l'arsenal » de la Brigade de la Colère ; STUART CHRISTIE et CHRIST BOTT (tous deux arrêtés alors qu'ils venaient en visite à l'appartement) ; et ANGELA WEIR, CHRIS ALLEN, PAULINE CONROY et KATE MC LEAN, arrêtés entretemps. Tous étaient en détention préventive, sauf PAULINE CONROY qui, aidée par une famille « respectable » était en liberté sous caution de 20.200 livres sterling.

Au début de l'instruction, le procès annonçait que l'Attorney-General (Procureur Général) avait décidé de ne plus porter d'accusations « pour l'instant » contre PAULINE CONROY et CHRIS ALLEN ; le magistrat ordonnait donc leur relâche. Il s'agit en effet d'éviter un procès où l'absence de preuves contre certains des inculpés serait par trop flagrante, ce qui risquerait d'introduire un doute néfaste dans l'esprit du public. Il ne restait donc plus que huit inculpés.

L'essentiel des preuves de la police se réduit donc au matériel trouvé dans l'appartement d'AMHURST ROAD. Outre des armes et des explosifs, ce matériel comprenait une imprimante du type « John Bull » qui sert à fabriquer des tampons : la police aurait trouvé le tampon utilisé pour signer les communiqués de la Brigade de la Colère. De toute façon, le degré de responsabilité de chacun sera difficile à établir. A noter que HILARY GREEK et ANNA MENDELSON n'ont pu être inculpés de conspiration que... parce qu'elles n'étaient pas mariées à JOHN BARKER et JIM GREENFIELD. En effet, la loi prévoit qu'il ne peut y avoir conspiration entre mari et femme. Quant aux autres inculpés, les preuves contre eux sont essentiellement indirectes.

Pour emporter la conviction, le parquet a déclaré qu'à son avis la conspiration pour falsification de chèques, où quatorze personnes sont inculpées parmi lesquelles JALSE PRESCOTT, IAN PURDIE, CHRIS ALLEN et les quatre d'Amhurst Road, aurait servi à financer la Brigade de la Colère. Pour sa participation à cette conspiration (huit chèques, valeur moyenne 20 livres), JALSE PRESCOTT a déjà été condamné à huit peines confondues de cinq ans chaque ! On voit que les autres inculpés, même s'ils sont acquittés de conspiration en vue de provoquer des explosions, ne perdent rien pour attendre...

Le 25 janvier, le magistrat décidait de maintenir la plupart des inculpations et confiait le procès à la Cour Centrale Criminelle, l'OLD BAILEY. KATE MC LEAN était déjà en liberté sous une caution de 20.000 livres depuis le 10 janvier, ainsi qu'ANGELA WEIR, depuis le 13 janvier, également sous une caution de 20.000 livres. La défense demande la liberté sous caution pour ANNA MENDELSON, HILARY GREEK, CHRIS BOTT et JIM GREENFIELD. Au nom de la police, le Detective Chief Superintendent HABERSKON (qui a mené l'enquête avec le commandant BOND) s'y opposa.

Finalement, HILARY GREEK était la seule à obtenir la liberté sous caution ; mais à condition qu'elle vive dans la maison de campagne de son père, au Pays de Galles. KATE MC LEAN doit continuer à vivre chez ses parents dans le KENT, à 50 km au sud-est de LONDRES, où elle ne peut pas trouver de travail ; et ANGELA WEIR dans le HAMPSHIRE, à 90 km à l'ouest de LONDRES. Enfin, aucune des trois ne peut approcher à moins de 30 km de LONDRES avant le procès : voilà une liberté qui rappelle singulièrement l'assignation à résidence (avec obligation de se présenter chaque jour au commissariat) et qui interdit efficacement toute rencontre pour l'élaboration d'une défense collective.

Le 15 février, Michelle Marie O'CALLAGHAN a été inculpée à LONDRES. D'après la police, elle était en possession d'une bombe artisanale. De plus comme « elle est connue pour avoir fréquenté des personnes inculpées en vue de participation à une conspiration en vue de provoquer des explosions », la liberté sous caution n'était accordée qu'à condition qu'elle vive chez son père, près de LIVERPOOL. Comme elle refusait, elle reste en détention préventive.

Le jeudi 27 janvier, le *GUARDIAN* (quotidien libéral, diffusion 300.000 exemplaires) a publié un encart d'une demie-page, portant une pétition en faveur de JALISE PRESCOTT, organisée par le groupe « People Seeking Justice for PURDIE AND PRESCOTT » (« gens réclamant justice pour PURDIE et PRESCOTT) et signée par plus de 150 personnalités ou organisations du monde des lettres, des arts, du journalisme et du spectacle, ainsi que des milieux universitaires et politiques. La plupart sont fort connus en GRANDE BRETAGNE, sans que leur nom signifie souvent grand'chose en FRANCE. Citons cependant : le compositeur et chef d'orchestre PIERRE BOULEZ, BERNADETTE DELVIN, GERMAINE GREER (auteur de « *La femme eunuque* ») le député travailliste WILLIAM HAMLING, le comité exécutif du groupe International Socialism ; JOHN et YOKO LENNON ; l'auteur de théâtre ARNOLD WESKER, et des dirigeants du Conseil National pour les Libertés Civiques, ainsi que de son homologue écossais (rappelons que la législation écossaise est distincte de celle en vigueur en ANGLETERRE et au PAYS DE GALLES).

Solidarité Informations :

Anti Internment League, The Basement Flat -
138 Holland Road - London - W-14.

Stolse Newington 8 Fund, Box 359, Compendium
Books - 240 Camden High Street - London - N.W. 1.

People Seeking Justice for Purdie and Precott
(P.S.J.P.P.) c/o Time out - 374 Grays Inn Road -
London - W.C.I X 8 B B.

HISTOIRES D'ECOSSAIS

La Brigade de la Colère n'est pas l'aberration isolée que décrivent les média. Il serait fatal d'oublier que si les autorités entendent se servir de cette affaire pour obtenir des condamnations « pour l'exemple », la violence sous toutes ses formes, depuis le sabotage (dont la grève des mineurs est sans doute l'exemple le plus monumental) jusqu'à l'attentat, marque la lutte des classes en GRANDE BRETAGNE autant qu'ailleurs. Quelques affaires qui n'ont pas bénéficié de cette publicité sont révélatrices de cet état de choses. En voici un exemple.

GLASGOW est la capitale industrielle de l'ECOSSE. En tant que telle, elle connaît le chômage massif des régions sous-développées de la GRANDE-BRETAGNE ce qui a permis à l'armée de fêter récemment le 1000^{me} enrôlé en un an dans la région (GLASGOW et côté Ouest), chiffre inégalé depuis 1962 (42 % de mieux par rapport à 1970). L'heureux gagnant, TOM WEAVER, un camionneur en chômage (« le chiffre record des recrues n'est pas dû au chômage » — lieutenant général Sir HENRY LEASK, commandant de la région militaire d'ECOSSE), ira grossir les rangs des forces de répression en IRLANDE. Juste retour des choses, puisque nombre de travailleurs à GLASGOW sont des Irlandais, poussé à l'émigration par la situation encore plus catastrophique de leur province. L'opposition entre immigrants catholiques et immigrants protestants est vieille et souvent violente et s'exprime traditionnellement par le soutien fanatique aux équipes de foot-ball des Celtics (catholiques) et des Rangers (protestants). Depuis quelque temps l'explosion de la situation Irlandaise, s'ajoutant au chômage, a permis au pasteur JACK GLASS, en s'appuyant sur la grande extrémiste protestante, de s'ériger en disciple du Pasteur PAISLEY, avec son Mouvement de Réforme du XX^e siècle comme pendant du Parti Démocratique (?) Unioniste que mène PAISLEY à BELFAST.

Rappelons que le chômage n'a pas entamé la combativité d'une classe ouvrière qui a de solides traditions de lutte : c'est aux portes de GLASGOW que se trouvent les chantiers navals de la CLYDE (U.C.S.) occupés depuis le mois d'août. A cette tension sociale et politique accrue est venue s'ajouter un nombre nettement en hausse d'attaques de banques. Récemment, quatre hommes ont été inculpés après la découverte d'une somme d'argent (plusieurs milliers de livres) ainsi que d'armes et de munitions dans une maison de PAISLEY Road (mais oui !). La maison abrite une librairie Vanguard Books, et le local du Parti Ouvrier d'Ecosse un groupe maoïste qui publie les œuvres du marxiste écossais JOHN MC LEAN. Les inculpés sont tous membres du Parti Ouvrier d'Ecosse, et l'un d'entre eux s'est même présenté aux élections comme candidat de ce parti dans les CORBALS, le quartier le plus pauvre de GLASGOW. La presse, la radio et la télévision n'ont rien dit de cette affaire. La crainte du feu qui couve ?

Nous pensons être en mesure de publier rapidement deux textes sur les grèves anglaises : un sur *les occupations d'usines*, un autre sur *la grève des mineurs*.

Autour des prisons

Jeudi 16 décembre avait lieu, à Toulouse, la première réunion du G.I.P. (Groupe d'Information sur les Prisons). Après avoir présenté un film sur les prisons aux Etats-Unis, dont le principal intérêt était une interview de Jackson (leader des Black Panthers assassiné cet été dans sa prison), les organisateurs annoncèrent des témoignages de certains proches de prisonniers (femmes ou mères le plus souvent). Peut-être était-ce l'effet de la tribune, mais ces témoigna-

ges ne brillaient pas par leur spontanéité. On y retrouvait le style stéréotypé de certain groupuscule. Il semblait même que l'on soufflait, comme au théâtre. Un tract fut distribué, ou plutôt faillit être distribué car le G.I.P. ne souffre pas la contestation et empêcha, manu militari, cette distribution. Nous reproduisons ici le texte de ce tract suivi de quelques réflexions sur les problèmes soulevés.

*Nous aimons bien Sacco et Vanzetti,
Mais nous préférons Landru.*

EN ATTENDANT LE GENOCIDE

*Le flic : Au nom de la loi, je t'arrête !
Le voleur : Au nom de la liberté, je te supprime.*

Nixon à Pékin, Brejnev à Paris, le capital resserre ses liens. A l'aube de l'ultime affrontement du prolétariat, bientôt visible, il tente, par traités et marchés interposés, de maîtriser sa peur. C'est qu'invisiblement, en dehors des lois et des besoins, l'autre, multitude bafouée et muette, creuse sa tombe.

A preuve depuis une année, et le périple le long de la vallée du Rhône du « maniaque à la boîte piégée » et la ruée vers le sud des « tueurs fous des Yvelines » et « la démence criminelle » de Buffet et Bontemps à Clairvaux.

Reprenons dans l'ordre :

1) « Le maniaque à la boîte piégée ». On sait que les journaux (et plus particulièrement France-Soir qui en a tracé le relevé topographique) qu'à intervalles réguliers et en des lieux imprévisibles un homme, à l'identité inconnue, pose de minces et brillantes boîtes piégées qui par quatre fois explosèrent à la gueule des curieux. Psychiatres et flics (pléonasme), avouant leur échec, attribuent pareils agissements à un « dangereux déséquilibré ». Car il est « dangereux » de se tenir à l'écart du cirque production-consommation qui certes assassine ses acteurs mais avec un sanglot humaniste (sécurité sociale), alors que dans le Rhône, l'anonyme, mutile afin de stopper net le jeu. Il critique en actes le travail (« L'Homme, le capital le plus précieux », selon la formule de Staline) et ajoute du « déséquilibre » là où n'existait qu'ordre ou pour le moins envie d'ordre. L'invariance de sa méthode est mille fois plus dangereuse que n'importe quelle menée politique qui ne tend qu'à améliorer et conséquemment maintenir le rapport capital-salariat.

2) « Les tueurs fous des Yvelines ». Cet été encore, les souffleurs de la scène bourgeoise se sont époumonnés à rendre compte de l'épopée sanglante de deux jeunes révoltés de 16 et 17 ans. Après avoir affronté la morale dominante par une pratique homosexuelle du plaisir, insuffisante puisque contrôlable, ces fils d'ouvriers décidèrent de tuer n'importe qui mais pas n'importe où. Un ajusteur, un grade-chasse, un pompiste, selon

un itinéraire connu de tous puisque nommé « route du soleil ». Ici, à la destruction radicale de la force de travail, se superpose l'élément nouveau : l'impossible neutralité. Quiconque accepte son rôle dans le capitalisme est soumis à la mort !

3) « La démence criminelle » de Clairvaux. Les circonstances sont notoires. Inutile de les remuer, mieux vaut au plus vite épiloguer.

a) En liquidant le gardien et l'infirmière, BUFFET et BONTEMPS repré-
sentent in vivo la citation de Marx (« Les armes de la critique ne sauraient
remplacer la critique par les armes ») qui permet à tout un chacun de
briller dans une conversation mondaine et politique (autre pléonasmie).
A la contre-violence des gauchistes, réformiste parce que limitée dans ses
effets, ils opposent la violence du désespoir. Ils ne sélectionnent plus les
victimes. Ou plutôt si, en égorgeant l'infirmière, ils anticipent de ce que
sera le génocide prolétarien : aucune pitié pour les traîtres.

b) Désormais, nul n'est censé ignorer la loi des réfractaires. Où que vous
soyez, vous tomberez sous le coup de cette loi. Avec le temps des assassins
vient celui des otages.

c) Par ricochet, BUFFET et BONTEMPS illustrent l'abjection de la politi-
que dominée et conduite, ici et maintenant, par la canaille bourgeoise et
bureaucratique.

Ainsi, les misérables animateurs du Groupe d'Information sur les Prisons
qui se délectent du récit de la non-révolte d'Attica (à la manière des
spectateurs d'un film de gauche hollywoodien : les bons meurent sans
résister, que c'est triste !) n'osent pas publier un manifeste en faveur
des héros de Clairvaux. Cloportes qui avez nom Deleuze, Foucault, mot
et chose de la classe au pouvoir, ce qui est intolérable, c'est votre existence.
Clairvaux a dévoilé le caractère collaborationniste du G.I.P. et ses pro-
fondes attaches avec le système en place (« ils ne sont que deux ! »,
« ce sont des bandits ! », « la majorité des prisonniers désavoue ! »
« ça n'était pas une révolte politique ! ». Un jour viendra où vous devrez
rendre des comptes à BUFFET et BONTEMPS !

Camarades ! La messe gipiste de ce soir ne doit pas être l'Amen des
basses manœuvres d'aumôniers de service, après les prisons, le G.I.P.
est devenu intolérable !

Ce soir le G.I.P. doit être jugé !

Après l'échec relatif du Secours Rouge, déchiré
par des luttes intestines en vue de la prise du
pouvoir, après l'emprisonnement de nombreux mi-
litants et les destructions politiques — droit com-
mun dans lesquelles se sont empêtrés groupus-
cules et partis (voir à ce propos l'affaire Raton
et Munch, les katangais, etc...) le besoin s'est
fait sentir chez certains intellectuels d'en savoir
plus sur les prisons — Juristes, médecins, journa-
listes, techniciens, écrivains ne veulent plus être
les garants d'une réalité « devenue » intolérable.
Pourquoi ? Le G.I.P. le dit lui-même : le pouvoir
leur demande « aide et complicité sans tenir
compte désormais de leurs intérêts, ni surtout de
leur idéologie » (enquête dans 20 prisons, p. 3).
Ils se rendent compte que leur rôle objectif était
et est bien le maintien de l'ordre existant et que
celui-ci leur retire peu à peu tous les pouvoirs

tirés de cette complicité. Autrement dit, la réalité
institutionnelle ne correspond plus à la place de
cette couche sociale dans l'économie moderne.
Ce phénomène qu'on pourrait qualifier de « pro-
létarianisation des intellectuels » est grandissant et
touche peu à peu tous les secteurs de la vie
sociale : enseignement à tous les niveaux (voir
Problèmes Universitaires, I.C.O. n° 110), justice,
informations, etc... Sans lui prêter une conscience
machiavélique, on peut penser que la « rencontre »
des intérêts de cette couche sociale avec ceux de
la classe ouvrière correspond à long terme à
une tentative de prise de pouvoir. On comprend
mieux alors que malgré des positions de principes
telles que : « le G.I.P. n'est pas réformiste » ou
« nous ne rêvons pas d'une prison idéale », elle
défend des critères ambigus annonciateurs d'une
future idéologie dominante.

Prenons l'exemple des mutinés de Clairvaux. Que la tentative de Buffet et Bontemps pour s'en sortir ait été complètement suicidaire soit ; mais les condamner, c'est déjà en faire les parias et les forcenés d'un nouveau système. Car le G.I.P., de fait, les condamne parce que leur révolte n'est qu'individuelle et qu'elle n'a pas donné lieu à un plus large mouvement. Esquivant l'indignation humaniste (« Ah tuer les otages c'est affreux ») avec un opportunisme habile, il s'arrange par ce moyen pour rejoindre l'indignation des « masses ». Le G.I.P. a bien appris les conseils de Mao Tré Toung dans « de la pratique » : « La vérité d'une connaissance ou d'une théorie est déterminée non par une appréciation subjective, mais par les résultats objectifs de la politique sociale. Le critère de la vérité ne peut-être que la pratique sociale » (De la pratique, éditions de Pékin, p. 4). Cf. le national socialisme, etc...

N'en déplaise au G.I.P., ce ne sont pas seulement les conditions de vie insupportables dans les prisons qui motivent les diverses mutineries. Recenser à l'infini l'état de crasse du régime pénitentiaire avec ses aberrations (comme si celles-ci ne faisaient pas partie de la logique du système) ne nous fait pas comprendre pourquoi tel jour les prisonniers montent sur les toits, brûlent et saccagent tout ce qui leur tombe sous la main. Il est des concordances qui ne devraient tout de même pas passer inaperçues.

Au moment où la répression s'abat sur les jeunes, où le chômage va s'accroissant, où l'inflation devient angoissante, la neutralité change dans les prisons, on n'y entre plus comme coupable mais comme la victime d'un système. Ce changement, les employeurs sont les premiers à s'en rendre compte. Comme dit M. Grabont, concessionnaire à Fresne : « Le travail n'est plus ce qu'il était, demain on me demandera peut-être de payer la Sécurité Sociale à ces types » (G.I.P. : Prison Modèle Fleury-Merogis, p. 21).

A Toul, les jeunes étaient les plus durs et ont spécialement mis à sac leur atelier de travail.

Le chômage et l'inflation drainent vers les prisons un nombre de plus en plus important d'ouvriers et de jeunes prolétaires qui y introduisent la conscience de classe opprimée. La mystique du travail salvateur s'en trouve... ébranlée.

Certains vont jusqu'à affirmer que là se trouve la nouvelle avant-garde révolutionnaire. Cette vision est aussi opportuniste (tactique de relance de groupuscules toujours à la recherche de « masses » à diriger) qu'idéaliste ; ce n'est pas sur des enquêtes empiriques et partielles (voire so-

ciologiques) qu'on peut faire une analyse matérialiste de la situation.

Le problème des prisons n'est pas un problème interne, la lutte des classes ne cesse pas d'y exister, les crises sociales y trouvent un écho (Italie 69, au moment des grèves, les prisonniers aussi se sont insurgés ; U.S.A. 71 ; etc...). En ce qui concerne les Etats-Unis, la révolte d'Attica, dans ses composantes, reflète bien le climat et la réalité sociale de la cité New-Yorkaise.

Attica, 85 % des prisonniers sont noirs ou portoricains, d'origine urbaine, et le processus va se « noicissant », tandis qu'à New-York la ville se vide de ses riches (généralement blancs) pour ne devenir qu'un immense ghetto (Harlem, le Broux, Chinatown, et certains îlots de blancs pauvres) où les différents groupes s'entrevoient et s'entre-tuent dans un climat de violence et de misère. Les allocations chômage et le welface (allocation accordée par l'Etat aux « sans ressources ») qui soutiennent plus de la moitié de la ville ne suffisent plus à résorber un mécontentement qui va grandissant au rythme de la dégradation économique et idéologique des Etats-Unis (crise monétaire ; compagnies refusant de combattre et meurtres d'officiers au Viet-Nam ; refus de travailler, etc...). A Attica les « droits communs » se considéraient comme « Politiques ». Leurs revendications allaient de l'amélioration des conditions de survie (fruits au dessert, moins de viande de porc...) à des prises de position beaucoup plus radicales en la circonstance (salaires minimums, liberté politique, fin de la censure du courrier et des journaux) pour en arriver à la demande d'immnistie totale et transport dans un pays non impérialiste (... ?). Il n'y avait pourtant pas de Jackson ou de Cleaver à l'intérieur de cette prison. Cette mutinerie est à l'image des rapports sociaux avec ses conditions et sa violence. Ce n'est pas les dix otages tués qui donnent son caractère subversif à la mutinerie, mais la conscience de leur action et de leur réalité qu'ont pu avoir les mutins.

Ceci introduit la critique qu'on peut faire au texte reproduit ci-dessus. Les « tueurs fous des Yvelines » décidèrent de tuer n'importe qui au hasard de leurs pulsions. Destruction radicale de la force de travail, acte qui ne laisse place à aucun compromis ; il en est de même pour le « maniaque à la boîte piégée » : telle est l'explication des rédacteurs du tract. Analysée sur ce mode, toute violence serait l'expression radicale d'une critique en acte de la société, y compris la roulette russe. L'alternative ne se situe plus entre une classe opprimée et une classe dirigeante, mais passe par une gratuité morbide. L'autre

dans son anonymat est insupportable parce que « *traître* ». Là se concentre toute la *Paranoïa* secrétée par notre société qui écartèle toujours davantage l'individu. Le lien entre l'état du capitalisme avancé et ce genre de manifestation existe. On a vu, avec l'analyse de Reich sur le fascisme, la liaison entre certaines périodes historiques et des changements dans l'inconscient collectif.

De là à dire que toute manifestation engendrée par le capital produit une arme contre ce même capital, appliquant schématiquement une célèbre phrase historique, il y a un pas. Les contradictions du capital ne s'orchestrent pas selon un rapport mécaniste de cause à effet. Dans ce tract nous trouvons en fait un *renversement*, appliqué à la lutte des classes, du rapport sado-masochiste. Il était acquis que « l'ouvrier masochiste » était

exploité par « le patron sadique ». Dans ce qu'ils appellent le génocide prolétarien, l'ouvrier devient sadique (comme il peut devenir patron).

Décidément, dans la dialectique du maître et de l'esclave il n'y a pas de place pour la révolution.

Le mouvement des prisons exerce bien des fascinations. Quand ce n'est pas pour des questions de stratégie politique, de relance groupusculaire, c'est le romantisme qui s'en mêle et qui sert d'écran à l'analyse. Il serait intéressant peut-être de poursuivre un travail sur le lien entre crise socio-économique et mutineries dans les prisons, en Italie en 1969, par exemple, ou en France en Mai 1968.

La vie quotidienne des travailleurs

LES FOYERS-CASERNES - FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS A SARCELLES

(d'un copain de Sarcelles - 2-72)

« Déjà avant les vacances d'été, des accrochages avaient eu lieu entre certains résidents et le directeur, lequel a le triste privilège de censurer toutes les initiatives et les activités des résidents. Comme « il applique le règlement », il s'efforce de faire de nous des « forteresses vides » dans un foyer sans vie. Pour la télé, pas de problème. Le baby-foot, un pour 300 gars, est à peu près le seul loisir mis à notre disposition. Mais surtout pas de vie personnelle, et à 22 heures, il faut mettre sa compagne dehors ; sans doute parce que nous devons apprendre la vie à la manière des moines évidemment.

Eh bien, cette année, ça a démarré. Le vendredi 22 janvier, la goutte a fait déborder le vase, à propos de la qualité des repas. En août dernier, la pension était passée de 360 F à 380 F, pour la chambre, les petits déjeuners et 25 repas. Mais les repas n'ont cessé de devenir de plus en plus infects. Les protestations individuelles contre la minceur des portions de viande ou la multitude des plats de pommes de terre n'y faisaient rien. Alors une action collective a été entamée. Une pétition a rassemblé 206 signatures sur 208 gars contactés. Puis le mardi 25 janvier, une assemblée générale a été organisée, 80 résidents environ y étaient présents. Un comité d'action, sous le nom « comité de contrôle des repas », a été élu. L'assemblée a décidé de convoquer la direction générale de l'A.L.J.T. au Foyer pour s'expliquer. 50

gars se sont proposés pour une délégation au cas où ces messieurs ne voudraient pas venir. Un cahier de revendications a été constitué.

Jeudi 27 janvier, une affiche a été apposée dans le restaurant, la sous-directrice l'a déchirée. Le lendemain, nous avons imposé une nouvelle affiche qui resta d'ailleurs toute la soirée sur place. Assemblée, comité, affiches, tracts, tout cela était bien nouveau au Foyer et personne ne s'en plaignait (sauf la direction, naturellement). Un tract fut diffusé à 3.500 exemplaires à la population de SARCELLES.

Tout le monde attendait la soirée du lundi 31 janvier, jour de la rentrée du Directeur, absent entre temps pour raisons de vacances. 50 camarades l'entourent. Les questions fusèrent. Le directeur se présenta, visiblement ému, tour à tour comme le représentant de l'ordre (il refuse de signer la pétition, il n'accorde pas le droit d'affichage) et comme le soi-disant représentant des résidents au Conseil d'administration... où paraît-il, il ne cessait de demander une nourriture meilleure. Les rires allaient bon train, car depuis longtemps personne ne se souvient d'avoir vu les repas s'améliorer.

Comme le dialogue avec le directeur ne donnait rien, les résidents décidèrent de se réunir en

assemblée générale (50 présents) pour décider de la suite à donner à l'action.

Un tract était diffusé le lendemain mardi pour tenir au courant les autres résidents (certains travaillent en équipe, d'autres n'étaient pas là). Des contacts ont été pris avec les autres foyers (Clichy, Epinay, St-Denis, etc.) pour tenter d'étendre au maximum notre action, car nos problèmes sont aussi ceux de tous les jeunes travailleurs résidant dans les foyers.

Notons cependant que notre mouvement a failli trouver un obstacle de choix en la personne du parti communiste français. Car celui-ci profita de notre action pour prendre le train en marche, se déclarant solidaire et appelant tous les résidents à... une réunion publique à SARCELES portant sur le programme de gouvernement du P.C.F. Certains camarades n'apprécièrent pas cette ma-

nière de procéder. Et ce n'est que grâce à l'opposition des délégués au comité de contrôle des repas que le tract du mardi 1^{er} février ne porta pas une mention spéciale de protestation contre les agissements du P.C.F. Car la liberté ne se divise pas. Les résidents s'en sont bien rendus compte. Protester contre la mauvaise qualité des repas entraîne inévitablement une lutte contre le règlement intérieur du Foyer. Et c'est d'ailleurs ce que nous continuons à faire en vue :

- 1) d'une amélioration durable de la nourriture,
- 2) d'un droit de visite 24 h sur 24 sans contrôle policier,
- 3) d'une liberté d'affichage syndicale et politique.

Cet article ne comprend que la première partie de notre action au Foyer, et si les copains d'I.C.O. n'y voient pas d'inconvénients, je leur soumettrai la deuxième partie prochainement ».

A UGECO - NANTES

Dans « Le torchon brûle » n° 3, (journal du M.L.F.) deux pages d'exposé et de discussion avec les ouvrières d'UGECO (confection) qui ont fait

5 semaines de grève, du 15 septembre au 20 octobre. Reprise avec quelques améliorations de salaire, sur mot d'ordre, sans consultation des grévistes, par le permanent C.F.D.T.

D'UN CAMARADE AMERICAIN (2-72)

« La grève des dockers de la côte Ouest semble s'acheminer vers une solution. Les deux parties ont jeté du lest. Un article assez fameux (Sam Kagel, il a solutionné notre grève il y a quelques années) est à l'œuvre. Jusqu'ici le gouvernement s'est dégonflé et n'a pas demandé au Congrès la législation extraordinaire pour briser la grève. Le vieux renard Bridges s'est enfin résolu à l'offensive. Tu dois comprendre la situation : pendant la première période de grève, avant l'ordre de reprise du travail (application de la loi TAFT-HARTLEY) les ports canadiens et celui d'ENSENADA au MEXIQUE, travaillaient à plein tube. De plus, Bridges n'a pas voulu entraver le trafic militaire — ce qui fait qu'un tiers des dockers (par roulement) ont toujours travaillé sur les bateaux de la guerre. De plus, malgré les salaires décents des dockers et les nombreux avantages arrachés aux armateurs, l'Union n'a pas de fonds de grève. Incroyable ! (L'Union a investi une partie de ses fonds — pensions je suppose — dans des immeubles de rapport).

J'ai pu parler avec quelques copains dockers et la température est assez haute contre Bridges, particulièrement chez les jeunes. Les vieux cadres

du P.C. lui sont toujours fidèles, mais les autres grognent. Il y a de quoi. En conséquence, Bridges s'est décidé à agir. Les ports de Colombie britannique sont fermés pour les marchandises américaines et les teamsters à San Diego bloquent la route pour empêcher les marchandises d'être chargées à Ensenada, de l'autre côté de la frontière.

Au moment où j'écris, un accord semble imminent. Bien entendu, la base fera les frais de l'opération. Toute l'action du syndicat tend à protéger les privilégiés qui auront encore du boulot par une amélioration des retraites et aussi par l'octroi d'un salaire garanti aux « réguliers » qu'ils travaillent à plein temps ou pas. A noter aussi que des désaccords subsistent avec les teamsters, notamment au sujet des « containers », ces immenses caisses chargées à l'usine et transférées directement sur un wagon ou un camion, et ensuite dans la cale du bateau. Le travail des dockers est grandement éliminé et c'est la bataille pour savoir qui aura le travail de les remplir à l'occasion entre teamsters ou dockers ».

D'UN CAMARADE PARLY II (2-72)

« Nous tenons à vous faire connaître notre action qui a abouti. Cette action fut lancée par les syndicats très minoritaires chez les employés de PARLY II et qui pour cette raison doivent travailler ensemble.

Malgré cela, tous les travailleurs sont solidaires à 80 % et plus. Le trust BOREL a dû lâcher prise. Les directions nous remboursent à 3 F par repas (sur un repas de 6 à 7 F), c'est déjà pas mal. Nos conditions de travail ne sont pas terribles et

nos salaires encore trop bas (800 F par mois à la base).

PARLY II, symbole de la société de consommation, possède aussi un bon noyau de contestataires. Nous ne signerons pas cette lettre car nous avons peur de la répression. Notre contrat est résiliable à tout moment par la direction. Nous avons un dossier qui nous causerait beaucoup d'ennuis pour rechercher un autre boulot si nous étions vidés pour agitation. Mais ce que nous disons est vérifiable ».

TRAVAILLEZ A PARLY

Depuis le mois de mai, les directions des magasins et entreprises de PARLY II, sont informés de la rupture de Contrat liant la S.F.D. gérante de la Cafétéria et les entreprises du Centre Commercial. Contractuellement, cette société doit assurer le fonctionnement de la cafétéria, jusqu'à ce qu'un nouveau gérant soit trouvé.

Actuellement, à notre connaissance, aucune proposition n'a été retenue. Une décision devrait intervenir début octobre.

Que va-t-il se passer ?

Les directions des entreprises ont créé une commission chargée de résoudre uniquement ce problème. Depuis lundi, sans consultation préalable, une augmentation de 7 % en moyenne du prix des repas est appliquée. Ce n'est qu'un début.

Nous savons qu'une autre société susceptible de reprendre la cafétéria augmenterait selon sa proposition, les prix d'environ 30 %.

Qui paye ?

Temple de la société de consommation et chantage de la publicité, le centre commercial de PARLY II occupe environ 2.000 salariés pour lesquels rien n'a été prévu. Certains salaires comptent parmi les plus bas de la Région Parisienne.

Les travailleurs ne doivent pas supporter seuls les augmentations de la cafétéria. C'est aux directions qui ont choisi de s'implanter à PARLY II de prendre à leurs comptes les charges financières supplémentaires occasionnées par un manque total d'intérêt pour les salariés qui y travaillent.

On se moque de nous. Les travailleurs de PARLY en ont assez. Que fait-on pour eux ? RIEN.

Nous demandons :

1) Cafétéria :

- a) que le prix de revient du repas pour les travailleurs soit de l'ordre de 4 F (base juillet 1970).
- b) que les directions supportent la différence entre le coût réel du repas et les 4 F payés par les travailleurs.
- c) que soit créé un comité (intersyndical et interentreprise) chargé du contrôle de ce restaurant.

2) Problèmes communs à PARLY :

Qu'une salle de réunion soit mise à la disposition des organisations syndicales pour étudier les problèmes qui nous sont communs. Cela a déjà été refusé. Ce qui laisse supposer que les responsables du centre de PARLY craignent de voir s'organiser les employés. Pour quelles raisons ? A-t-on quelque chose à cacher ? Où est la participation « claironnée » par les élus ? Que serait PARLY II sans les travailleurs ?

Exemple : Où trouve-t-on un horaire et un plan des transports en dehors des heures d'ouverture commerciale ? Existe-t-il un bureau de poste ? une infirmerie ? une ambulance ? etc...

PEUT-ON RESTER INDIFFERENT ? Nous vous demandons d'être vigilants et solidaires, de vous organiser. Préparons nous à réagir si nous n'obtenons pas satisfaction pour nos justes revendications, même si notre lutte risque d'être difficile.

SERI

C.F.D.T.

C.G.T.

C.G.C.

B.H.V.

C.G.T.

PRINTEMPS

C.F.D.T.

C.G.T.

C.F.T.C.

B.P.

C.G.T.