

## La vie en usine

### IV. — APERÇUS SUR LA DYNAMIQUE DE LA LUTTE OUVRIÈRE A L'USINE

Jusqu'à présent (1), cette étude s'est bornée à mettre en valeur le cadre dans lequel s'exercent les divers antagonismes qui sillonnent toute l'entreprise et dont le majeur est la lutte patronat-ouvriers. Ont été ainsi fournis quelques éléments sur les possibilités d'action de chacun, et de chacune des « couches » du personnel, suivant sa position propre dans la production. On a insisté tout particulièrement sur le fait qu'il n'y a pas d'harmonie dans la base des rapports de tous avec tous, mais que nécessairement ceux-ci, caractérisés par l'exploitation capitaliste, se traduisent par un conflit général sans cesse en mouvement.

C'est cette lutte permanente que nous allons examiner maintenant, à la lumière des faits, dans ses différentes manifestations et suivant son évolution, que ce soit sur le plan individuel ou collectif, sans omettre les interférences inévitables, en traversant les nuances du spectre qui va du pur égoïsme individuel à la participation à l'action d'un organisme possédant un programme social, quel qu'il soit.

(1) Voir les parties précédentes de ce texte, publiées dans les nos 11 (p. 48-54), 12 (p. 31-47) et 14 (p. 51-61) de « Socialisme ou Barbarie ».

Car il semble absolument indispensable, précisément à notre époque où l'accent est généralement mis par la presse, aussi bien que par les organisations se réclamant de la classe ouvrière, sur l'« apathie » ouvrière, et son « incapacité » à réaliser les objectifs socialistes, de déterminer plus précisément les données de la lutte ouvrière contre le capitalisme.

C'est ainsi qu'on doit examiner :

— Dans quelle mesure un ouvrier acquiert un esprit de classe, autrement dit comment il en arrive à combattre et même à militer ;

— En fonction de quels mobiles se déclenche la participation à telle action revendicative, ou la non-participation ;

— Quelle est la réaction individuelle et collective aux mots d'ordre tactiques et à la propagande idéologique des groupes partis et syndicats ;

— Si la lutte de tous contre tous est dépassée, en acte et en développement, par une lutte révolutionnaire.

### LA « DEFENSE » INDIVIDUELLE

Disons tout de suite, non seulement qu'elle existe à tous les échelons, mais encore que nul n'en est exempté. Ce terme de « défense » est assez commode pour désigner l'intérêt primordial que chacun porte à sa propre situation dans l'usine et les efforts qu'il fournit pour la préserver ou l'améliorer. Bien entendu, cela représente un imbroglio d'astuces, d'intrigues et de crocs-en-jambes.

Il apparaît sans utilité d'aborder la « défense » des cadres supérieurs de l'entreprise, pour cette raison de principe que ce jeu n'affecte pas plus la condition ouvrière que les remaniements d'état-major ne modifient le livret militaire de chacun. Au surplus, à cet échelon, les coups de pied se distribuent avec urbanité et silence ; quelques échos déformés en donnent le ton, mais sans exactitude. Sans grande conséquence non plus (pour notre objet) la défense des éléments de la maîtrise, dont l'attitude en ce domaine a été signalée plus haut (2). Leurs conflits internes ne mettent pas en cause l'action de la classe ouvrière vers une prise de conscience de sa situation et de son avenir. A ce titre, il convient de les laisser là où ils se trouvent à l'aise : dans l'ombre protectrice du patronat infailible.

(2) Voir n° 12 (p. 46-47) et n° 14 (p. 54-55).

Seule, nous préoccupé la lutte que chaque ouvrier ou employé, de toute spécialité ou de toute formation, livre pour s'assurer l'emploi, la catégorie, le poste de travail et le salaire qu'il désire. Sans doute se manifeste ainsi dans le domaine du gagne-pain la lutte fondamentale pour l'existence et qui sur ce même domaine ne saurait disparaître qu'avec le dernier régime fondé sur la nécessité. Toujours est-il que la concurrence qui s'exerce est énorme et que ses modalités influent sur l'organisation collective des producteurs contre leurs exploités.

Déjà, dans une même équipe ou un même bureau, ceux qui effectuent un travail de même nature s'efforcent mutuellement de s'en assurer la meilleure part, c'est-à-dire ce qui est le moins volumineux, le moins pénible et le moins complexe. Par exemple, une ouvrière sur presses tendra vivement à travailler le plus souvent possible : *a*) assise, *b*) sur de grandes séries (meilleur rendement par suppressions des temps morts, et aussi possibilité de musarder), *c*) à des opérations très simples (le travail se faisant « machinalement » sans exiger une attention lassante), *d*) sur des pièces légères (des rondelles coupées dans du feuillard exigent un effort physique minime, ce qui n'est pas le cas pour les grosses feuilles de tôle). Mais dans une équipe, toutes ont le même désir, et, finalement, si l'ancien-neté ne parvient pas à jouer, ce sera la « considération » auprès du chef d'équipe ou du contremaître qui jouera. Quant aux critères de cette considération ce sont évidemment la docilité, la ponctualité, l'empressement à effectuer si besoin est des heures supplémentaires, etc... en bref, le « bon esprit ». Ce n'est pas la « râleuse perpétuelle » qui obtiendra le gâteau. De même, un employé joue des coudes pour laisser tomber le travail ardu et délicat sur le dos des petits camarades.

Egalement, pour obtenir une augmentation de salaire, quand on sait qu'elles sont attribuées en contingents (3), il est aisé de comprendre qu'en bénéficie en premier lieu celui dont la « tête revient » au chef, pour les mêmes raisons que ci-dessus. Enfin, pour l'ouvrier ou l'employé qui est désireux de gravir la hiérarchie de sa catégorie (souvent un même emploi comporte trois échelons, voire plus), ou même la hiérarchie de l'usine, il ne suffit pas de faire preuve de compétences professionnelles, cela a déjà été dit (4).

Et c'est bien logiquement que dans l'intérêt du patronat on fasse « monter » ceux qui ne peuvent perdre de vue l'intérêt supérieur de l'entreprise.

(3) Voir n° 12, p. 38 et 42.

(4) Voir n° 11 (p. 52).

Donc, pour tous les problèmes d'amélioration de chaque condition à l'usine, la concurrence est générale, les uns pliant à dessein devant la hiérarchie, les autres obligés de se rebiffer et de contre-attaquer. L'intensité, la durée, les conséquences de cette lutte ne peuvent être éludées, car elle se présente comme le contre-pied de la lutte de classes.

Les raisons d'être de cette situation se trouvent au plus profond de tout individu, qui tend tout naturellement à étendre sa personnalité, fût-elle médiocre, et même aux dépens de ses voisins, par tous les moyens disponibles.

Le fait sévit à l'état endémique, puisque le but est d'obtenir le maximum d'avantages à son bénéfice et celui des siens, suivant les différentes ambitions.

Dans la pratique, on peut inscrire dans ce cadre les multiples demandes d'ouvriers, même professionnels qualifiés, pour « passer mensuels » et quitter « les bleus » pour « la blouse » ; également la préoccupation constante de ne pas se « faire enfoncer » par un camarade d'équipe, le plus souvent nouveau venu ; également le plastronnage auprès du chef d'équipe (ou de bureau), par lequel on tient à se mettre en relief.

En période de dépression du travail, ces tendances atteignent leur plus haut point, la hantise générale étant de passer inaperçu, de façon à détourner les sanctions (licenciement, mutation) sur d'autres épaulés.

Cette attitude semble être le fait tout d'abord du personnel non qualifié : manœuvres, O.S., employés aux écritures, magasiniers, etc... en majeure partie composé de femmes, de nord-africains, de jeunes venus des campagnes, de jeunes banlieusards proches du lumpenprolétariat, et qui, même titulaires plusieurs années de présence, se savent à la merci du patron, qui peut les remplacer aisément.

Le personnel qualifié étant, dans la période actuelle, sans souci du chômage, étale plutôt sa concurrence dans la recherche d'emplois supérieurs, en faisant jouer tout à la fois les compétences professionnelles, la camaraderie politique ou le simple copinage, ainsi que l'universel « piston ».

Sur le plan général, les résultats apparaissent dérisoires par rapport aux intrigues déployées : une mutation souhaitée, obtenue après un an de tirage de sonnettes, quelques francs de l'heure en récompense du zèle, quelques places de sous-ordres pour dix fois plus de candidats. Mais sur le plan individuel, cela compte énormément, et la concurrence se renouvelle comme se renouvellent les acheteurs de billets de la Loterie Nationale, et pour les mêmes motifs.

Toutefois, et c'est une restriction d'importance, il ne faut pas conclure que cet aspect négatif de la lutte ouvrière vient contrebalancer efficacement la résistance instinctive au travail qui est le fait de tous. Qu'on ne s'y méprenne pas, ce n'est pas là le résultat atteint.

En effet, cette course aux satisfactions individuelles voit ses mirages se ternir tour à tour aux yeux des compétiteurs. Elle figure l'acceptation du système de production, dans lequel on peut espérer se tailler une place modeste, mais tranquille et confortable : mais à l'intérieur même de l'entreprise, cette ambition est combattue du fait même du système : ce sont les salaires-plafonds des catégories qui sont rapidement atteints, puisque les taux de salaire sont bas par rapport au coût de la vie ; ce sont aussi les « bonnes places », trop rares, qui vont à ceux qui ont la chance d'un « piston » increvable. Comme il l'a été dit pour d'autres, ces illusions peuvent tromper quelques-uns tout le temps, ou tous quelque temps, mais jamais tout le monde tout le temps.

Reste en période de crise le débrouillage individuel pour conserver sa place, mais dont la démoralisation ne peut se prolonger, la solution, c'est-à-dire le débauchage, intervenant rapidement.

En regard, ce qui ne perd jamais de sa force, mais bien au contraire en acquiert constamment avec l'expérience, c'est l'application tenace et générale pour produire le moins possible, ainsi que nous l'avons déjà remarqué. Jamais un ouvrier, encore plus qu'un employé, ne perd de vue qu'il est exploité par un patron, lui-même soutien du régime, et que c'est du sort du régime que dépend l'amélioration de sa condition. Peuvent seules lui manquer l'audace ou la conviction.

On ne peut quitter le sujet de la « défense individuelle », considérée comme soumission à la classe exploitée, sans donner un aperçu de deux formes de capitulation qui sont : les heures supplémentaires, et le travail noir.

Heures supplémentaires, cela signifie pour beaucoup une augmentation considérable du salaire de base (50 heures par semaine font 130 % du salaire de quarante heures) ; aussi exercent-elles un attrait puissant sur toutes les catégories d'ouvriers et d'employés, indistinctement. Les chefs de service ou les contremaîtres, autant pour gonfler leur importance que leur portefeuille, s'ingénient à justifier les dépassements d'horaire de leur personnel... et d'eux-mêmes. De leur côté, les sans-grade accueillent avec joie l'annonce de nouvelles heures, et lorsque la baisse des commandes entraîne une baisse des heures, les récriminations se font tout de suite entendre. Les

« heures » font partie du salaire, en quelque sorte, puisqu'elles en viennent compenser la maigreur, et c'est en fonction de leur incidence que les salaires sont estimés corrects ou dérisoires. Constamment, dans les discussions concernant les salaires, on peut entendre : « Avec x heures supplémentaires, tu gagnes tant. » — « Chez Y, ce n'est pas intéressant, ils ne font pas d'heures. »

Le patron et le personnel de direction tiennent compte de cet état d'esprit, et par exemple, ayant le choix dans un atelier déterminé, entre le licenciement ou la mutation de quatre ou cinq ouvriers sur cinquante, ou la suppression des « heures », choisissent la première solution, qui garantit les intérêts de l'entreprise, évite des remous immédiats et maintient le statu quo ouvriers-patrons. A la branche fabrication, les heures supplémentaires subissent cependant des fluctuations, allant de 40 à 48 heures pour retomber parfois à 45 ou 42 h. 30 ; il n'en est pas de même à l'outillage, où tous les ouvriers professionnels, depuis au moins huit ans, font régulièrement 50 heures.

Il est de notoriété publique que leur travail n'exige pas une présence aussi importante ni aussi intangible, mais il est également bien connu que les « heures » de l'outillage sont « intouchables ». En 1953, la Direction, sans doute afin de sonder la résistance ouvrière, avait tenté de toucher à un avantage bien particulier inhérent aux heures supplémentaires d'une équipe d'outilleurs. Le débrayage spontané et les multiples délégations de harcèlement lui ont fait retirer ses prétentions.

Une autre forme d'heures supplémentaires, incontrôlable cette fois, est le travail noir. On sait que l'on désigne ainsi le travail effectué en fraude en dehors de l'entreprise, après les heures normales, ou bien les samedis et dimanches. Nombreux sont les professionnels modéleurs, ajusteurs, ou tôliers qui sont assidûment en plus menuisiers, serruriers ou mécanos. Nombreux aussi les O.S. qui deviennent le dimanche garçons de café, accordéonistes, marchands de cacahuètes, courtiers d'assurances. On est tout surpris d'en découvrir de nouveaux tous les jours. A la différence du problème des heures supplémentaires, celui du travail noir n'affecte pas la totalité des travailleurs, mais en le passant sous silence, on négligerait un aspect remarquable du comportement ouvrier vis-à-vis de l'exploitation.

Ainsi, à des degrés divers suivant sa personnalité, la nature de son travail, sa qualification, l'organisation de son milieu de travail, l'ouvrier ou l'employé, est constamment sollicité pour accepter la Société telle qu'elle est et son patron pour une nécessité. Il arrive que quelques-uns y répondent toujours et

d'autres parfois, mais ce qui finit par s'imposer à tous, au sein de l'entreprise, et ceci en fonction tant de l'expérience individuelle à l'intérieur de la « boîte » que des informations sur le monde extérieur, c'est que :

— Tous les soucis engendrés par le travail salarié, les peines et les humiliations, sont dus au patron.

— Toutes les menues différences de tâche et de salaire dans une même équipe, ne sont rien auprès de la communauté d'exploitation.

— Toutes les astuces auxquelles on doit recourir pour améliorer la paie, sont dues aux salaires trop bas.

Chacun parvient à ces conclusions, qui ne sont autres que les bases de la conscience de classe, et représentent, pour les militants, leur plate-forme d'agitation, pour la masse du personnel, les raisons de leur participation à des mouvements collectifs de revendications.

## LA LUTTE COLLECTIVE

Donc, à côté du phénomène général de refus du travail, qui est la somme de tous les refus individuels, et trouve son origine dans la passation même du contrat de travail, existe un climat collectif de revendication axé vers l'amélioration des conditions de travail et de salaire et issu de la prise de conscience de l'identique condition des exploités. Une fois arrachés par des démarches personnelles, les avantages minimes qui peuvent dépendre d'un emploi dans une équipe, l'accession à une vie meilleure dépend d'un effort collectif pour « en sortir ». C'est ce qui apparaît à tous, par exemple, et le plus clairement lorsqu'est évoquée la dépréciation des salaires de l'avant à l'après-guerre, lorsque sont rappelées les conquêtes de juin 36, et les employés, les ouvriers les plus « arriérés » (au regard de l'avant-garde) sont obligés de reconnaître que l'action collective seule peut être payante.

Viennent stimuler cette prise de conscience, les conditions de vie qui cernent les producteurs en dehors de l'usine, ainsi que les événements politiques ou économiques dont ils prennent connaissance, même par la voie frelatée de la grande presse.

Ce climat de revendication présente la même permanence que l'esprit de résistance au travail, et il serait erroné de ne le découvrir qu'à l'occasion des actions épisodiques qui peuvent se déclarer : grèves ou débrayages par exemple. Au contraire,

il ne cesse de régner sur la totalité du personnel, et s'extériorise dans les conversations fréquentes pendant ou après le travail, concernant soit la paie, soit les conditions de travail. On ne peut détacher cet aspect : la permanence, de cet autre : l'inéductibilité. En effet, ce climat collectif naît des bases mêmes de la réunion sur le lieu de travail d'une masse d'exploités.

La multiplication des tâches, la hiérarchisation poussée, le bouleversement incessant des catégories professionnelles, ne suffisent pas à le détruire. Le patron peut bien, pour dix travaux sensiblement comparables par les connaissances, les aptitudes, et les efforts qu'ils requièrent, offrir dix salaires différents au plus, d'un extrême à l'autre, de 10 %, il n'arrivera pas à faire que cette aumône, d'une part, soit une solution définitive pour les catégories « favorisées », d'autre part, détourne ces mêmes couches des intérêts de l'ensemble. Evidemment, ceci ne s'applique qu'à des situations comparables ; il est clair qu'à l'opposé se situent les couches réellement privilégiées de la maîtrise et des cadres. Pour eux, il n'y a pas de problème social, mais uniquement technique, administratif ou commercial.

Par l'octroi au compte-gouttes de satisfactions individuelles, la Direction vise à détruire l'esprit de classe, et à semer la méfiance ; elle a le même but en créant des catégories ou des postes similaires à des taux apparemment incohérents. Dans la mesure, où le jeu primaire de la colère et des rancœurs répond à ces mesures, elle atteint son objet, mais pour qui considère la vie collective de l'entreprise, ce ne sont que des obstacles fragiles et passagers au courant de lutte de classe, qui finit par l'emporter. Ce qui représente en ce domaine le meilleur atout du patron, c'est le fait que, si la classe ouvrière est une et a une histoire, chaque ouvrier doit personnellement assumer sa propre expérience de l'exploitation avant de marcher dans le sens de cette histoire. Plus ce délai peut être prolongé, mieux cela vaut pour la tranquillité de l'employeur.

## ACTION COLLECTIVE SPONTANÉE

Le climat de revendication se caractérise par sa permanence mais il culmine dans l'action, cela va sans dire. La résistance passive fait place à la lutte ouverte au cours de laquelle les objectifs se précisent et les antagonismes sont exposés au grand jour. Les motifs de l'entrée en lutte se rapportent indifférem-

ment à tout aspect des rapports de production : ce peut être aussi bien un simple mouvement de solidarité en faveur d'un ou plusieurs camarades de travail, licenciés ou victimes de sanctions, ou encore la protestation contre une dégradation des conditions de travail (en premier lieu, l'augmentation des cadences, ensuite l'insalubrité des locaux, etc...), ou bien l'existence d'une augmentation de salaires ou l'octroi de primes spéciales.

Quelques exemples : débrayage de l'atelier d'outillage en faveur d'un ajusteur mis à pied pour bris de matériel, débrayage de deux équipes de la fabrication contre le licenciement d'un O.S. vaincu du « vol » d'un pain de savon ; grève d'une chaîne de fabrication à l'annonce d'une accélération des cadences, « justifiée » en partie seulement par une amélioration technique ; débrayage pour une insuffisance de chauffage l'hiver ; grève d'une équipe d'O.S. pour obtenir la parité de salaires avec une autre équipe effectuant un travail comparable ; grève de l'équipe d'entretien pour obtenir la non-récupération des heures supplémentaires (c'est-à-dire leur paiement au taux majoré et non au taux de base).

Tous les exemples cités concernent des actions réellement spontanées, non pas minutieusement préparées par des organismes syndicaux (qui s'y immiscent par la suite), mais éclosés un beau jour d'un accord unanime. Comment cela ? Dans le cas de la grève de solidarité en faveur d'un « voleur » (pour qui la sanction fut finalement maintenue), l'annonce du renvoi provoqua l'indignation par sa disproportion avec la valeur de l'objet volé. L'optique patronale était que le vol seul importait et non pas son montant, donc qu'un « exemple » devait être fait. Le point de vue ouvrier était tout autre. Il était, à est toujours, que tout vol peu important de matières premières ou d'outillage n'est autre qu'un complément de salaire, une « récupération », au même titre que la « perruque ». Rares sont les trop timorés qui n'ont jamais sorti en fraude : soudures d'étain, feuilles de tôle, de laiton, d'aluminium, peinture, etc... La masse de ces vols n'est pas calculable, et son incidence sur la comptabilité sans doute négligeable, mais le fait, par son volume, indique qu'il est entré dans les mœurs. Formulée ou non, l'idée générale est celle-ci : « Ils nous volent bien plus que nous ne pouvons leur reprendre ». Mais dans un tel cas, comme il apparaît rapidement que l'intéressé est « indéfendable », le mouvement se désagrège rapidement.

En ce qui concerne la grève ayant pour motif une augmentation de cadences à la chaîne (vitesse de rotation accrue de 20 % environ), les ouvriers se sont fort peu souciés de com-

prendre que cette accélération, suivant les dires du patron, était facilitée par une meilleure technique. Ce qu'ils ont vu en premier lieu, c'est que pour un salaire égal leur rendement et leur fatigue seraient accrus : la direction, une fois de plus, se « moquait du monde » ouvertement, et l'attaque menée de front trouvait une réponse appropriée.

L'équipe des professionnels de l'Entretien, astreinte depuis de nombreuses années à « récupérer » les heures supplémentaires effectuées (au-delà de 45 heures), ce qui représente un inconvénient d'horaire et un manque à gagner, était de ce fait nettement désavantagée par rapport aux professionnels de l'outillage. Leur grève résulta d'un commun accord.

Ces quelques exemples illustrent des cas d'action collective limitée au cadre d'une équipe, ou au mieux, d'un atelier. L'en-semble de l'entreprise ne suivit pas, se bornant à manifester son appui sous forme de collectes. Cette attitude est intéressante à deux points de vue :

D'abord, parce qu'elle prouve amplement que les dissensions individuelles s'effacent devant l'intérêt commun de l'équipe, ensuite parce qu'une revendication particulariste est incapable d'entraîner un vaste mouvement touchant toute l'usine. Tout se passe comme si la masse des autres équipes était complètement étrangère à ceux qui luttent pour des motifs qui leur échappent.

Ceci ne veut pas dire que des mouvements spontanés éclatent dans un atelier, ne puissent se généraliser sans l'intervention des organisations syndicales dans toute l'usine dès qu'ils posent des revendications générales. Comme nous n'avons voulu parler dans ce texte que de ce que nous avons observé nous-mêmes, nous nous limiterons aux exemples cités plus haut ; mais on connaît l'importance des mouvements spontanés se généralisant rapidement, comme la grève Renault, en avril 1947.

Il n'y a pas dans ces mouvements d'équipe de préparation bien ou mal accomplie, mais plutôt un long mûrissement d'une situation de fait dont l'aiguillon devient de plus en plus intolérable et qu'une vexation supplémentaire, un abus flagrant, font éclater. Qu'importe si le rapport des forces du moment est défavorable (exemple : si l'équipe en grève est fortement en avance sur son travail, ou si la direction dispose rapidement d'une solution de dépannage). La question n'est même pas envisagée par les ouvriers, et leur réaction spontanée trouve son dynamisme dans son seul bon droit, renforcé de la masse d'amertume accumulée par chacun dans son emploi, du fait du patronat et de la maîtrise.

La grève déclenchée, à la suite du rejet de telle réclamation, l'objectif qui se précise alors plus clairement est de la mener à bien, c'est-à-dire au succès. Pour cela, l'équipe mise avant tout sur les difficultés que rencontrera la direction pour assurer le rythme normal de la production.

L'expérience montre que, les stocks de produits finis représentant grosso modo près d'un mois de production, l'entrave apportée par la grève ne se fait sentir qu'à la longue, alors que la démotivation des grévistes va plus vite, même s'ils sont soutenus financièrement par ceux qui travaillent. Généralement après une semaine, commencent les rentrées individuelles, et ces reprises, jointes à la marche inchangée des autres ateliers, précipitent l'acceptation d'un compromis avec la Direction, dont le premier point est régulièrement : pas de sanctions pour fait de grève. Mais que le résultat soit un plein succès (cas rare), un demi-succès ou un échec, les conclusions qu'en tirent les participants sont ambiguës : d'une part animosité vis-à-vis des autres équipes qui « restaient bien tranquillement au travail », et dont on jure bien qu'on ne prendra pas plus les « crosses », le cas échéant, qu'ils n'ont pris « les nôtres » (à rapprocher de l'animosité envers les grévistes des différentes grèves des transports, qui « ne pensent qu'à eux » « ehm... d'abord les ouvriers », et « laissent toujours tomber les métallos »), d'autre part, confirmation que seule une grève d'ensemble peut amener le patronat à une capitulation rapide.

Ceci est valable en tout premier lieu pour les O.S. dont le poids dans la lutte dépend avant tout des effectifs engagés, mais aussi pour les professionnels. Ainsi, le bilan de ces actions, tout compte fait, n'est jamais négatif. Même en cas d'insuccès, le découragement, le scepticisme et la ponction financière retiendront bien de prendre part, à bref délai, à d'autres actions, mais ces entraves s'effacent progressivement à mesure que se clarifie l'idée qu'il faut que « tous s'y mettent ».

C'est à travers des luttes de cette nature que se précise la nécessité d'une action de classe, seule capable d'améliorer réellement le sort des ouvriers. Les grévistes eux-mêmes apprennent en effet : que le patronat n'est sensible qu'à la violence ouvrière et ne discute que le couteau sous la gorge ; qu'avec le patron on ne peut entretenir des rapports « amicaux », mais constamment et nécessairement hostiles, puisqu'il bafoue les notions admises de justice et de bon droit ; qu'une grève, pour réussir, doit entraîner la majorité et se présenter dans des conditions favorables. Le succès d'une grève limitée

apporte, si besoin est, cet enseignement aux non-grévistes ; l'échec, générateur d'amertume et de découragement, met également en évidence la nature de classe de l'exploitation. Dans le premier cas, le ton général est de triomphe, dans l'autre, nombreux sont ceux qui jurent qu'on ne les y prendra plus, que les patrons sont les plus forts, qu'on a bien tort de risquer son emploi pour des « salauds » qui n'ont pas débrayé, qu'on n'aurait pas dû suivre, etc... toutes réactions imputables au désarroi, à l'humiliation, à la gêne financière, mais qu'en résulte-t-il par la suite ? Pour la majeure partie, après réflexion et atténuation du choc subi, c'est la même volonté de résistance et de lutte (dont les causes objectives demeurent) puisque c'est la seule façon d'obtenir satisfaction.

### ACTION COLLECTIVE ORGANISEE

Il n'y a pas à l'usine d'action collective spontanée à l'état pur, bien entendu. La spontanéité caractérise de nombreux mouvements à leur origine, mais il arrive toujours que les syndicats viennent les contrôler, ou tout au moins, en le tentant, les influencent. Les responsables syndicaux et délégués du personnel se mettent en contact avec les ouvriers en lutte et s'imposent comme intermédiaires entre eux et la direction. Cette initiative n'est pas mal vue par les intéressés, parce qu'elle représente pour eux l'appui d'organismes « puissants » et les « relie » aux ouvriers qui sont restés en dehors du conflit. Cette « aide » morale et matérielle est un stimulant pour la lutte, ce qui fait qu'à l'issue du mouvement, les ouvriers, en appréciant cette solidarité, sont renforcés dans l'idée de la nécessité d'une union réelle de tous les travailleurs.

Il arrive donc que les ouvriers amènent les syndicats sur leur propre terrain, mais le plus souvent ce sont les syndicats ou organisations politiques qui présentent leurs mots d'ordre revendicatifs ou politiques. L'initiative de délégations à la direction, pétitions, débrayages, leur revient à propos de revendications de toute nature, aussi bien sur le salaire que sur des éléments accessoires ; ces mots d'ordre sont valables pour une équipe ou un atelier, ou bien pour toute l'usine. Dans le premier cas, ce sont des questions particulières qui sont soulevées et traduisent plutôt la prise en main d'une revendication spontanée qui se prépare ; dans le second, ce sont les demandes de relèvement général des salaires, telles qu'elles ont été déterminées par les centrales syndicales.

Dans la mesure où les revendications particularistes viennent à maturité, les moyens d'action préconisés par les syndicats sont suivis unanimement (débrayages d'une demi-heure ou d'une heure, avec délégation), les ouvriers se serrent les coudes, en ont parfaitement conscience et l'action se déroule dans la bonne humeur suscitée par le climat de fraternité et la joie de harceler le patron. En ce qui concerne les grands mouvements demandés pour arracher une révision des salaires, il en va différemment, précisément parce que sur ce point l'ouvrier quitte le domaine de sa propre équipe qu'il connaît bien, où les conditions de travail, les rapports humains sont assimilés sans intermédiaire, pour entrer dans le jeu stratégique où se bagarrent les patrons, le gouvernement, les syndicats et les partis politiques. Il est vrai que pour lui sa participation à une grève organisée est déterminée par le fait qu'il est traillé, exploité, mais d'autre part son entrée en lutte est également conditionnée par son appartenance politique et son appréciation personnelle de la conjoncture politique et économique. Ce n'est pas le sentiment du « bon droit » bafoué par le patron qui l'incite à agir, mais l'estimation (qui peut être entachée d'erreur) que la grève est bien engagée pour la défense de ses intérêts, et qu'en plus elle se présente avec des chances de succès, ce qui sous un certain angle revient au même. La mise en train d'une grève dépend encore plus étroitement, depuis quelques années, de la situation politico-économique, du fait de l'existence d'une pluralité de syndicats se réclamant de la classe ouvrière et se livrant entre eux à des manœuvres, des crocs-en-jambe et une surenchère permanente. Unis dans la volonté d'obtenir des conditions de vie meilleures, mais lassés par le jeu syndical et dégoûtés des querelles sordides, la majeure partie des ouvriers, quand elle suit, ne suit que les mots d'ordre présentés en commun par plusieurs syndicats.

Ainsi la grève du « salaire minimum à 25.166 francs » du 30 avril 1954, préparée dans l'entreprise par la C.G.T. et la C.F.T.C., a réuni 90 % des ouvriers, tant qualifiés qu'O.S. On peut dire que la totalité des participants se sont fort peu intéressés au détail des revendications, mais ont tenu à démontrer simplement leur désir de salaires plus élevés. On peut affirmer également que la plupart ne se faisaient pas d'illusions sur l'efficacité du mouvement ; mais il fallait manifester son mécontentement. Là-dessus la quasi-unanimité s'est réalisée. L'appel des syndicats sanctionnait donc purement et simplement un état d'esprit général. Il fut également suivi parce que de longue date une grève n'avait eu lieu.

Ceci nous ramène à la dernière grande grève de l'usine, qui dura cinq semaines, en février-mars 1950. Elle avait été déclenchée par les divers syndicats de l'automobile, sur le plan parisien. Après un grand meeting dans le hall de l'outilage, au cours duquel prirent seuls la parole les leaders syndicaux, parlant à un auditoire favorable, ce fut un « vidage » total des ateliers, et de la moitié des bureaux ; la chose semblait aller de soi, il ne fut absolument pas question d'occuper les locaux. Le comité de grève élu par acclamations dans une atmosphère de totale confiance fut celui que proposèrent les syndicats, incluant quelques « inorganisés », parmi les bonzes C.G.T., C.F.T.C., F.O., Autonomes. Ensuite et jusqu'à la reprise, le déroulement de la grève fut celui-ci : comptes rendus périodiques, devant l'assemblée des grévistes, de l'activité du comité, résolution de poursuite de la lutte présentée par ledit comité et mise aux voix. A l'échelon des décisions, le comité n'a jamais eu à faire face à une opposition ouvrière ou à une scission (par laquelle les ouvriers auraient pu nommer un autre comité). Ses démarches auprès de la direction ont été constamment couronnées d'insuccès, étant donné que l'usine n'avait pas le souci de produire pour des clients (les grands trusts automobiles) dont l'activité était également paralysée, et aussi que la grève gardait son caractère corporatif, ne s'étendait pas et ne revêtait pas d'aspect révolutionnaire. Pour le patron, il fallait laisser « pourrir la grève ». C'est ce qui arriva. La plupart des grévistes restaient chez eux au début de la grève, venant de temps en temps aux assemblées, où ils se retrouvaient par équipe et les plus combattifs remontaient le moral de ceux qui flanchaient... et n'osaient « reprendre », par souci de conserver l'estime de leurs camarades. Les résolutions de poursuite étaient toujours approuvées, mais les discussions et les hésitations se manifestaient dans les conversations de la masse. Pendant quinze jours le comité jouit de la confiance unanime. Ensuite il apparut à tous que la grève n'avait pour elle que sa durée, et cependant aucun autre moyen de pression ne fut mis en avant ni par le comité, ni sur l'initiative de la base. L'occupation ne fut pas décidée, ni même discutée. La proportion des non-grévistes paraissait dérisoire pour nuire à la puissance de la grève (en 1947, quelques piquets avaient occupé l'entreprise, rapidement délogés par la police). Les constantes consignes de méfiance envers les « provocateurs », le prestige des organisations syndicales, enlevaient toute possibilité à une action autonome. Conscients de l'impossibilité de trouver la grève, et de plus en plus dans l'impossibilité de transformer sa nature, les ouvriers furent alors livrés au courant de reprise qui se manifesta dès la troisième semaine. Le

mouvement s'accroît pendant la quatrième semaine. Dès lors la seule préoccupation des membres du comité fut de tirer leur épingle du jeu. Aucune organisation syndicale ne se risqua individuellement à donner l'ordre de reprise. Personne ne voulut tenir le rôle du bouc émissaire, aussi la grève tint-elle jusqu'à la cinquième semaine. Finalement, alors que restaient en lutte environ 50 % des gars, et la reprise menaçait d'être totale une semaine plus tard, le Comité décida la reprise « élus en tête, et la tête haute », à l'unanimité.

Cette action est la dernière en date à l'usine qui ait mis en jeu la totalité du personnel ouvrier. Depuis plus de quatre ans, aucune n'a atteint son ampleur. D'ailleurs les organisations syndicales se sont bien gardées d'en lancer une autre. C'est que le passif était lourd et cruellement ressenti par la masse. Cette grève a marqué une cassure très nette depuis l'époque dite de la « Libération ». De 1944 à 1950, la combativité de la « base » et l'autorité indiscutée des syndicats (C.G.T. en tête) s'extériorisaient par de très fréquents arrêts de travail, tant pour des mobiles revendicatifs que « politiques » (guerre d'Indochine, plan Marshall, etc...) qui entraînaient chaque fois la majorité, ou plus, des ouvriers. Prises de parole, distribution de tracts, en général toute l'action d'agitation et de propagande était très dense et suivie de près. Au contraire, depuis l'échec de la grève de 1950, l'activité syndicale s'est raréfiée et même les « ténors » syndicaux, célèbres et populaires pour les « coups de crocs » qu'ils donnent au Patronat, ne retrouvent plus leur audience. Le dernier effort d'envergure a porté sur « Ridgway-la-Peste » (1951-1952) et s'est soldé à l'entreprise par un fiasco complet.

Sans entrer dans l'étude des rapports entre les ouvriers et les syndicats et partis politiques, il importe de préciser les raisons de cette absence de lutte générale à l'entreprise sous une forme agressive, alors que le pouvoir d'achat n'a pas retrouvé son niveau d'avant guerre.

En effet, la cause de cette « apathie » n'est pas à déceler dans un soi-disant « embourgeoisement », car l'expansion de l'industrie automobile d'une part et la stabilisation relative des prix depuis deux ans environ ont seulement contribué à stopper la précarité de la condition des métallos et à créer dans leurs rangs, si l'on se réfère à la masse des salariés et fonctionnaires des autres secteurs économiques, des « privilégiés » relatifs (5) qui peuvent par exemple acheter une 4 CV ou faire construire. On ne peut nier que les ouvriers soient

(5) En 1954, à l'usine intéressée, un O.S. gagne, toutes primes comprises, de 175 à 220 francs de l'heure.

au courant de ces avantages dont ils bénéficient, et que ce soit pour la minorité des « bœufs » un bon motif d'application. Mais pour la majorité le sentiment de frustration et d'exploitation domine, avec comme corollaire la tendance vivace vers un mieux-être.

La cause réelle de la récession de l'activité revendicative depuis quatre ans réside dans la prise de conscience, qui s'est fait jour à l'issue de la grève de 1950, que les mouvements organisés n'avaient pas été payants et qu'actuellement « il ne pouvait pas en être autrement ». C'est donc la lassitude et le découragement qui l'emportent sur la volonté de combattre. Les ouvriers ont été à même de constater que l'union inter-syndicale n'avait mené qu'à un échec. A plus forte raison maintenant sont-ils prêts à ignorer tout mouvement présenté par un seul syndicat. Et comme présentement il ne peut y avoir de mot d'ordre qui soit commun à tous les syndicats...

La désaffection n'est pas seulement sensible pour l'action mais aussi pour les syndicats qui sont réduits à leurs noyaux d'activistes, dont la propagande et les slogans sont approuvés ou non, mais en tout cas sans portée pratique. Le mouvement du 30 avril a été suivi parce que intersyndical et limité à une journée, donc purement démonstratif. On peut affirmer qu'un mouvement de durée illimitée n'aurait rencontré aucun succès.

G. VIVIER.

(La fin au prochain numéro.)