

HABILLEMENT CUIRS TEXTILES

C F D T

(C F T C²)

N° 199

HA - CUI - TEX

26, Rue Montholon, Paris-IX*

Le recrutement est une tâche permanente du syndicalisme. Est-ce qu'il est bien compris comme cela ?

Mais à certains moments il est indispensable de faire des efforts particuliers.

Une campagne d'adhésion se prépare en novembre et se fait en décembre.

Les écrits et les tracts favorisent l'adhésion, mais rien ne peut remplacer le contact, le dialogue des militants avec les travailleurs.

Si nous voulons réellement faire de nouveaux adhérents, il faut que les militants proposent la carte C.F.D.T. aux travailleurs de leur atelier, de leur bureau et de leur usine.

*A chaque militant
de s'y mettre*

Ce sont les rois...

LES ROIS ET LES VOISINS

« Mais comment se fait-il, Monsieur Vantevanter, que les patrons de Roubaix-Tourcoing aient pu payer dès le 1^{er} juillet un salaire minimum professionnel de 2,45 F et que ceux d'autres régions ne puissent garantir 2,40 F, sans abattement de zone, à partir du 1^{er} octobre ? Donnez-nous vos arguments. »

Tous les représentants de salariés présents à la commission paritaire du 23 septembre étaient impatients de connaître la réponse patronale.

Alors, M. Vantevanter, sérieux comme un pape, a expliqué tout simplement que c'était à cause des salaires pratiqués en Belgique.

C'est donc à cause des VOISINS.

LES VOISINS... BOURREAUX D'ENFANTS

disait quelqu'un.

Si les patrons du Textile ne payent pas, ce n'est pas parce qu'économiquement ils ne peuvent pas, c'est parce qu'ils n'ont pas de VOISINS ou, pour être plus simple, parce qu'ils ne sont pas forcés de le faire.

Jamais aveu ne fut plus clair.

Les ROIS sont donc bien les ROIS. Ils le sont d'autant plus quand il se trouve qu'ils n'ont pas de voisins à leurs portes.

DES VOISINS tels que les 150.000 travailleurs belges du Textile organisés à 90 %.

DES VOISINS tels que les travailleurs du Ruban de la Loire qui, en menant la lutte, avaient eux aussi obtenu un salaire minimum horaire de 2,42 F contre 2,30 F au plan national.

Il faut peupler la France de VOISINS, c'est-à-dire de travailleurs conscients et organisés, de travailleurs qui sauront se battre pour forcer les ROIS à tenir compte d'eux.

ÊTRE UN BON SYNDIQUÉ

— QU'EST-CE QUE CELA VEUT DIRE ?

C'est beaucoup plus peut-être que tu ne te l'imagines. Prendre la carte, les timbres, ce n'est encore rien. Exécuter fidèlement les décisions du Syndicat, lutter quand il y a lutte, souffrir quand il le faut, ce n'est pas encore assez. Ne crois pas que le Syndicat soit simplement une association d'intérêts. Les Syndicats patronaux sont des associations d'intérêts ; les Syndicats ouvriers, c'est autre chose. Le syndicalisme, c'est un idéal auquel il faut penser tous les jours, sur lequel il faut toujours avoir les yeux fixés. Être syndicaliste, c'est une manière de vivre, cela veut dire se conformer dans tout ce qu'on fait à l'idéal syndicaliste. L'ouvrier syndicaliste doit se conduire pendant toutes les minutes qu'il passe à l'usine autrement que l'ouvrier syndiqué. Au temps où tu n'avais aucun droit, tu pouvais ne te reconnaître aucun devoir. Maintenant que tu es quelqu'un, tu possèdes une force, tu as reçu des avantages ; mais en revanche tu as acquis des responsabilités. Ces responsabilités, rien dans ta vie de misère ne t'a préparé à y faire face. Tu dois à présent travailler à te rendre capable de les assumer ; sans cela, les avantages nouvellement acquis s'évanouiront un beau jour comme un rêve. On ne conserve ses droits que si on est capable de les exercer comme il faut.

Si la grande organisation syndicale qui te protège venait à décliner, tu recommencerais à subir les mêmes humiliations qu'auparavant, tu serais contraint à la même soumission, au même silence, tu en arriverais de nouveau à toujours plier, à tout supporter, à ne jamais oser élever la voix. Si tu commences à être traité en homme, tu le dois au Syndicat. Dans l'avenir, tu ne mériteras d'être traité comme un homme que si tu sais être un bon syndiqué.

(Extraits de *La condition ouvrière*
de Simone WEIL.)

Le recrutement est une tâche permanente du syndicalisme. Est-ce qu'il est bien compris comme cela ?

Mais à certains moments il est indispensable de faire des efforts particuliers.

Une campagne d'adhésion se prépare en novembre et se fait en décembre.

Les écrits et les tracts favorisent l'adhésion, mais rien ne peut remplacer le contact, le dialogue des militants avec les travailleurs.

Si nous voulons réellement faire de nouveaux adhérents, il faut que les militants proposent la carte C.F.D.T. aux travailleurs de leur atelier, de leur bureau et de leur usine.

*A chaque militant
de s'y mettre*

HA - CUI - TEX

19^e ANNEE — NOUVELLE SERIE — NOVEMBRE 1966

Publication mensuelle



Le numéro : 0,60 F
Abonnement annuel : 4 F (10 numéros)
au C.C.P. HA-CUI-TEX Paris 22-202-24



Rédaction, Administration
26, rue Montholon, Paris IX^e

FEDERATION DES INDUSTRIES DU TEXTILE,
DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR C. F. D. T. (C.F.T.C.)

Téléphone 878-91-03
526-63-09

Postes 461 - 462 - 463



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière bande et 0,60 Fr.

SOMMAIRE :

- Vie fédérale
- Editorial : Aumône ou promotion ?
- Nos 500 F
- Pourquoi 1 heure ?
- L'action de masse ne s'improvise pas
- Lendemain de Congrès
- 20 ans de guerre au Vietnam !

Chaque mois

UN JOURNAL POUR LES TRAVAILLEURS

Il existe encore des Sections syndicales où les adhérents et les sympathisants ne connaissent pas le journal mensuel de la C.F.D.T.

Parfois même, dans ces Sections, les militants se plaignent des difficultés qu'ils rencontrent pour faire payer aux adhérents des cotisations élevées.

On comprend un peu l'adhérent qui hésite à payer une cotisation sans jamais recevoir d'informations de son Syndicat. Et le journal mensuel « Syndicalisme-magazine » est un moyen de tenir les adhérents et les Travailleurs au courant de la vie de la C.F.D.T. et des événements qui ne doivent pas nous laisser indifférents.

Plusieurs Sections qui n'en diffusaient pas ont accepté de prendre régulièrement un certain nombre d'exemplaires.

— Les panneaux d'affichage sont utilisés pour mettre les affichettes indiquant le contenu du magazine.

— Des ventes massives sont faites à la porte des entreprises.

— Des diffuseurs et responsables de vente ont été mis en place.

Un effort sérieux a donc été fait. Il serait dommage que les possibilités données par cet instrument de pénétration du syndicalisme chez tous nos camarades ne soient pas utilisées pleinement.

Nous invitons les diffuseurs et les Sections à développer la diffusion et à faire leur commande directement à « Diffusion Presse ».

Tous, prenons conscience qu'il ne faut pas négliger l'apport offert par ce journal qui répond concrètement à notre ligne pour un syndicalisme de masse.

MILITANT, RESPONSABLE, REFLECHIS ET VOIS AVEC TA SECTION L'EFFORT A ENTREPRENDRE.

A travers l'action

ACCORDS DE SALAIRES

ROUBAIX - TOURCOING

Par accord local, le salaire minimum Textile a été fixé à 2,55 F.

LILLE

Les patrons ont proposé de fixer le minimum Textile à 2,41 F, puis à 2,45 F.

Toutes les organisations syndicales ont refusé de signer à ce taux après l'accord de Roubaix - Tourcoing.

Elles ont publié un communiqué commun pour expliquer leurs positions. A noter que Lille n'est qu'à 12 km de Roubaix.

ROUISSAGE ET TEILLAGE DE LIN

Un accord régional applicable au 1^{er} octobre a été signé le 28 septembre.

— **Barème :**

partie hiérarchisée : 1,60 ;

partie fixe : 0,50 pour le Nord, 0,43 pour le Pas-de-Calais.

— **Effectif :**

0,08 F (ou 2,50 % si plus avantageux).

ACCORD A LA LAINIÈRE DE CAMBRAI

Après 6 mois de présence, le salaire minimum d'entreprise a été fixé à :

— 2,50 F au 1^{er} novembre 1966,

— 2,60 F au 1^{er} janvier 1967.

Cambrai est à 2 % sur grands centres.

SALIES-DE-BEARN

Un accord local a été signé pour la Chaussure. Il majore les salaires de 0,07 à 0,10 F de l'heure suivant les catégories et prévoit un jour férié payé de plus en 1967.

DENTELLE

Un accord portant application de l'accord Textile du 23 septembre à cette branche a été signé ainsi que les modifications apportées aux annexes 2 et 5 de la convention collective Textile. L'ensemble de ces dispositions est appliqué à compter du 1^{er} octobre.

Réserves formulées de Calais : application au 1-11-66,

la broderie mécanique : application au 1-1-67.

DELAINAGE - MAZAMET

Par accord local, augmentation de 0,10 F de l'heure à compter du 1^{er} septembre 1966.

TEXTILE - CASTRES - MAZAMET

Par l'accord, il a été obtenu :

- Application de l'accord national au 1^{er} septembre (au lieu du 1-10) ;
- Minimum majoré de 0,10 F (2,35 F, zone 2,10 % sur grands centres et 2,30 à la zone 4,21) ;
- Augmentation de l'indemnité de panier au 1^{er} septembre : équipe de jour de 0,90 à 1,20 F ; équipe de nuit de 1 à 1,30 F ;
- Augmentation de 3 % pour les travailleurs à domicile ;
- Promesse de réduire prochainement de 1 % la zone la plus basse.

BONNETERIE - CASTRES - MAZAMET

Au 1^{er} septembre, il a été obtenu le temps de pause de 20 minutes ou l'indemnité de panier (pour travail en équipe).

Au 1^{er} septembre, réduction de 1 % sur la zone 6 % sur grands centres. L'accord national est appliqué au 1^{er} octobre.

HALLUIN

En application de l'accord national Textile du 23 septembre, un accord local a été signé à Halluin le 13 octobre. Il porte sur les points suivants :

- Salaire minimum garanti à 2,55 F avec application aux mensuels à raison de 442 F par mois ;
- Raccordement de 0,005 F par point jusqu'au coefficient 136 pour les ouvriers payés à l'heure ;
- Pour les salaires moyens collectifs à la production, maintien de la valeur absolue entre 2,40 et 2,5240 F (salaire moyen, production coefficient 110) avec raccordement de 0,005 F jusqu'au coefficient 120 ;
- Les salaires minima des apprentis sont calculés sur la base de 2,55.

ROMANS - CHAUSSURES

Un accord local a été signé :

- **Travailleurs au rendement** : 1 % sur salaires réels par trimestre (1^{er} octobre 1966, 1^{er} janvier, 1^{er} avril et 1^{er} juillet 1967) ;
- **Travailleurs à l'heure** : 4 % pour l'année sur le salaire moyen de 3,60 F de septembre. Cela se traduira par 0,04 F par trimestre aux dates ci-dessus ;
- Un jour férié payé de plus pour 1966.

FOUGERES - CHAUSSURES

Un accord local de 3 % sur les salaires réels a été signé, application au 1^{er} octobre.

PARAPLUIE - PARASOL

A la réunion paritaire du 26 octobre, il a été signé ce qui suit :

- Le salaire de base hiérarchique et minimum professionnel a été fixé à 2,25 F, zone 0, applicable au 1^{er} octobre 1966.

Congés exceptionnels :

Après un an d'ancienneté :

- mariage d'un travailleur : 5 jours,
- mariage d'un enfant : 1 jour.

Sans condition d'ancienneté :

- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours,
- décès du père, mère du salarié ou de son conjoint : 2 jours.

D'autre part, une réunion a été prévue au mois de février pour le sixième jour férié, les salaires réels, un salaire minimum garanti et pour la révision des classifications.

TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHETIQUES

Il y a eu échec à la commission paritaire du 27 octobre.

La position ultime de la C.F.D.T. était de 3 % sur les salaires réels.

Les patrons ont proposé le salaire de base à 1,59 F, soit une augmentation de 2,28 %, et une réduction des abattements de zones en 2 étapes : 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 1967.

Seules F.O. et C.G.C. ont signé ces propositions.

A l'issue de cette réunion paritaire, les Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. ont fait un communiqué commun.

LES RÉUNIONS PARITAIRES

MAROQUINERIE

Une rencontre a eu lieu le 3 octobre pour les salaires.

Après discussion et marchandage, ultime proposition ouvrière, base hiérarchique à 2 F au 1^{er} janvier 1967 et moitié de l'augmentation au 1^{er} octobre.

Dernière proposition patronale : 2 F au 1^{er} janvier 1967 et 1,95 F au 1^{er} novembre.

Chacun étant resté sur ses positions, aucun accord n'est intervenu.

COMMISSION TECHNIQUE CHAUSSURE

La discussion a repris là où elle avait été laissée le 20 septembre sur les salaires et avantages sociaux.

Un examen des conséquences qu'aurait notre proposition de salaire de base à 2 F doit être fait de part et d'autre pour être examiné à la prochaine réunion technique qui devait avoir lieu le 25 octobre. C'est seulement après que nous engagerons la discussion de la convention.

E.T.A.M. — TEXTILES ARTIFICIELS

Réunion le 13 octobre.

Les postes de la maîtrise de fabrication ont été discutés (chap. 16 à 20).

Sur une cinquantaine de postes examinés, il n'y en a eu que 9 pour lesquels une majoration d'une classe n'a pas été demandée par l'ensemble des Fédérations.

Les Fédérations ont nettement posé le problème fondamental, estimant l'impossibilité de conclure un accord qui ne soit pas au moins égal aux classifications des postes qui existent réellement dans les entreprises.

CHAUSSURES — CONVENTION INTER-REGIONS

A l'issue de la réunion paritaire qui s'est réunie le 25 octobre, un accord de principe est intervenu. Outre les améliorations pour les congés-événements familiaux obtenus à la réunion du 23 septembre, il a été acquis :

— 6^e jour férié payé en 1966, 7^e jour férié payé en 1967.

Les frais de déplacement de deux délégués par réunions paritaires et par organisation syndicale seront pris en charge par les patrons à raison de 4 réunions par an maximum.

Pour les salaires minima garantis, le point 100 passe à 1,92 au 1^{er} octobre, 1,96 F au 1^{er} janvier 1967 et 2,00 F au 1^{er} mai 1967.

Le salaire minimum professionnel après 3 mois de présence sera de :

2,39 F au 1^{er} octobre 1966, 2,44 F au 1^{er} janvier et 2,49 F au 1^{er} mai 1967.

A TRAVERS L'ORGANISATION

SESSION TEXTILES ARTIFICIELS

Elle s'est tenue à Besançon du 26 au 30 septembre avec 31 participants.

La session était plus particulièrement centrée sur la politique syndicale à mener dans les C.E., sur l'autogestion et sur l'organisation de la branche.

Il s'est révélé une certaine difficulté pratique de manifester un contre-pouvoir dans les entreprises par l'intermédiaire des C.E. et plus particulièrement des C.C.E.

COMMISSION PROSPECTION PROPAGANDE

Elle s'est réunie le 1^{er} octobre, elle a réfléchi sur notre implantation syndicale et a proposé au Conseil Fédéral de retenir des départements où un effort de prospection devrait être fait en liaison avec les Unions Départementales.

Elle a également proposé au Conseil Fédéral de faire un dossier recrutement pour aider les Sections dans ce domaine. Il comportera surtout des moyens et des exemples pratiques de réalisation.

COMMISSION ECONOMIQUE

Elle s'est réunie le 13 octobre. Les membres ont travaillé sur la situation économique des branches en portant des éléments statistiques et de la vie des entreprises.

Le soutien des branches et trusts a été examiné.

La commission a fait le point sur l'avancement de notre projet de loi. Elle a examiné les moyens de populariser le rapport sur l'autogestion.

COMMISSION POLITIQUE

Les membres de cette commission se sont réunis le 13 octobre.

Un travail approfondi a été fait sur les revendications à formuler et à inclure dans un programme syndical en vue des élections législatives.

La commission a également réfléchi sur la manière de faire prendre conscience aux travailleurs de l'importance de leur choix politique pour l'aboutissement de leurs revendications et la transformation de la société.

Des propositions précises ont été faites en ce sens au Conseil Fédéral.

REUNION DU CONSEIL FEDERAL

Le Conseil Fédéral s'est réuni au complet les 14 et 15 octobre et a travaillé sur différents points très importants :

- Evolution des effectifs et rentrée des cotisations ;
- Situation financière ;
- Examen de la situation générale ;
- L'action professionnelle et revendicative ;
- Les objectifs syndicaux à avancer au moment des élections législatives ;
- La situation après l'arrêt du 21 juin ;
- Le regroupement des cadres dans notre Fédération ;
- Et, bien sûr, un certain nombre de problèmes courants et divers.

Un résumé des travaux du Conseil Fédéral a été publié dans le bulletin aux Sections.

RENCONTRE DE CADRES

Une réunion des responsables des cadres HA-CUI-TEX avec 4 représentants du Conseil Fédéral s'est tenue le dimanche 16 octobre.

Cette rencontre a donné lieu à un intéressant échange de vues sur le soutien spécifique à apporter aux cadres de nos branches et sur le problème de leur intégration dans la vie syndicale à tous les niveaux. Elle a aussi permis de faire le point sur les modalités pratiques concernant la constitution du Syndicat National des Cadres HA-CUI-TEX et sur la coordination des informations.

AU COMITE NATIONAL

En décision du Conseil Fédéral, notre Fédération est intervenue au Comité National sur l'Action Professionnelle et Revendicative. Elle a également déposé un projet de résolution interne.

Cette résolution a été discutée, amendée et adoptée par le Comité National. Elle est publiée dans le bulletin aux Sections.

a u m ô n e ou promotion ?

Le Conseil Fédéral des 14 et 15 octobre a examiné la situation des effectifs des Syndicats HA-CUI-TEX. Il a constaté que les résultats en effectifs ne sont pas comparables aux résultats obtenus dans les entreprises.

L'action 65-66 a été bonne. Partout, des avantages ont été obtenus, tant au plan salaire, amélioration de la Convention Collective, etc. Or, si l'on regarde l'avancée syndicale, on constate que dans les entreprises ou les régions qui ont bougé, le nombre des adhérents n'a pas progressé.

Si l'on prend les derniers mois, l'Unité d'Action, qui est toujours vue d'un bon œil par la masse des Travailleurs, aurait dû nous amener des adhérents nouveaux. Or, rien ! Pourquoi ?

- Avons-nous le souci de *relier action et adhésion* ?
Ou bien nous contentons-nous de faire l'action, en laissant faire les adhésions par la C.G.T. ?
- Avons-nous un responsable prospection au sein de la S.S.E. ? du Syndicat ?
Ou bien comptons-nous sur la bonne volonté de chacun ?
- Avons-nous fait en 65-66 un repérage des grosses entreprises de notre secteur où le Syndicat n'est pas implanté ?
Ou bien continuons-nous seulement à vivre dans les entreprises où nous sommes, sans nous préoccuper des autres ?
- Avons-nous fait l'analyse des effectifs en Conseil Syndical ?
Ou bien laissons-nous ces choses basiquement matérielles au permanent du coin ?
- Avons-nous conscience que demander l'adhésion, ce n'est pas demander d'aumône, mais c'est faire la promotion du travailleur ?

UNE REFORME DE NOS FAÇONS D'AGIR

Devant ces constatations, nous sommes convaincus que nous devons réformer certaines de nos méthodes d'action :

- 1) Lier l'adhésion avec l'action
dans les prises de parole, les meetings, etc.,
dans les tracts, les circulaires, etc. ;
- 2) Avoir un responsable propagande et recrutement dans chaque Section et dans chaque Syndicat.
- 3) Un chapitre propagande et implantation dans le plan de travail de chaque Syndicat, avec des dates de contrôle des effectifs.

Le recrutement n'est pas une affaire de bonne volonté, mais un problème d'organisation. Nous avons souvent beaucoup d'idées, mais peu d'organisation.

UNE REFORME DE NOTRE FAÇON DE VOIR L'ADHESION

Des exemples :

- Dans une entreprise, une déléguée participait à toutes les actions, à toutes les démarches au patron. Pendant trois ans, elle n'a pas fait une seule adhésion. C'est la C.G.T. qui, ne faisant rien, ramassait les fruits.
- Un autre délégué : « Je n'ai jamais *forcé* un travailleur à se syndiquer, je le laisse venir de lui-même. »

Des exemples comme ceux-là, on pourrait en trouver des quantités.

Il semble que la façon de voir l'adhésion commence à être minée par les termites. *On a l'impression de demander une aumône aux travailleurs.*

Eh bien ! non, recruter, ce n'est pas demander une aumône.

Recruter, c'est faire en même temps la promotion individuelle du travailleur et la promotion collective de la Classe Ouvrière.

Lorsque vous demandez à un gars de se syndiquer, vous sortez le travailleur de sa léthargie, vous l'incorporez dans le Mouvement Ouvrier.

Grâce aux informations que le Syndicalisme donne aux syndiqués, ceux-ci sortiront de leur isolement, découvriront un certain nombre de problèmes ; parmi eux, un certain nombre prendront des responsabilités dans le Mouvement et, de ce fait, le Travailleur fera sa promotion, son épanouissement et le Mouvement Ouvrier progressera.

— Alors, à votre avis, est-ce demander l'AUMONE, ou aider le Travailleur à faire sa PROMOTION ?

Nous pouvons avancer dans ce domaine, mais il faut en prendre les moyens.

A chacun d'y réfléchir et de s'organiser. Nous en reparlerons.

B. BLONDEAU.

NOS 500

On peut dire que notre revendication commence à entrer dans l'opinion publique.

Ici de la peinture, là des papillons, ailleurs des défilés avec des chapeaux sans oublier les cartes postales. Autant de moyens qui rappellent un peu partout nos salaires de misère et notre détermination d'arracher ces 500 francs minimum par mois pour tous.

Mais quand nous posons cette revendication, parlons-nous tous le même langage ? Demandons-nous tous la même chose ? En un mot, est-ce bien clair ?

UN MINIMUM DE RESSOURCES

Pour nous, en 1966, 500 F est le minimum de ressources nécessaire pour vivre. C'est donc la somme que tout travailleur doit être certain de trouver chaque mois dans son enveloppe de paie.

Il s'agit donc du salaire net perçu après toutes les retenues (Sécurité Sociale, Assédic, Retraite Complémentaire, etc.).

Dans la mesure où nous disons que tout travailleur, même celui qui a la plus basse qualification et quelle que soit la région où il travaille, doit toucher ses 500 F, il est bien évident qu'il ne peut pas être question d'abattement pour quelque raison que ce soit.

Nous parlons de ressources et non pas de salaire. Sous cet aspect, notre revendication est quelque peu révolutionnaire. Pour nous, il s'agit d'un minimum de ressources, quelles que soient la quantité, la qualité, la technicité du travail effectué, alors que pour les patrons le salaire tenant compte des éléments ci-dessus, n'est que la contre-partie d'un travail fourni (que l'on essaie de payer le moins possible), sans tenir compte des besoins de celui qui l'a effectué.

DES RESSOURCES GARANTIES

Quand nous parlons de minimum de ressources, ce n'est pas à n'importe quelles conditions.

La solution n'est pas, comme le proposent certains patrons, de faire 45 ou 50 heures par semaine pour y arriver.

Ce salaire de 500 F doit être garanti sur la base de 40 heures par semaine et si, pour quelque raison que ce soit, cet horaire vient à être baissé, ces 500 F doivent être garantis.

D'ailleurs, quand nous aurons obtenu cette garantie, les patrons sauront bien s'organiser et planifier leur production pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de chômage.

Tant que seuls les travailleurs paieront les effets du chômage, les patrons continueront à l'utiliser comme seul moyen de réduire la surproduction résultant de leur incapacité à organiser la profession.

Quand nous revendiquons les 500 F mensuels garantis, il faut bien préciser qu'il s'agit :

- d'un salaire net,
- sans aucun abattement,
- calculé sur la base de 40 heures par semaine,
- garanti en cas de baisse d'horaire, de maladie ou de maternité.

Il faut être bien conscient que, lorsque nous posons cette revendication, nous ne réclamons ni une aumône, ni la charité, mais tout simplement nous exigeons un droit.

En effet, même dans nos professions, certains gagnent 3, 5, 10, 20 fois plus. Exiger 500 F, c'est exiger plus de justice dans la répartition des revenus.

Quand nous demandons que ce salaire soit garanti, nous demandons à ceux qui sont responsables de la mauvaise gestion de la profession, et qui, d'ailleurs, n'admettent pas « que les travailleurs mettent le nez dans leurs affaires », qu'ils soient aussi responsables des effets que leur mauvaise gestion entraîne pour les travailleurs.

Il nous faut continuer d'une manière permanente à exiger nos 500 F, nous ne devons pas manquer une occasion de rappeler cette revendication.

Il reste encore à la Fédération des papillons, des cartes postales et des chapeaux. Ces moyens sont toujours d'actualité et doivent encore être utilisés.

Tant que nous n'aurons pas obtenu satisfaction, pas de cahiers de revendications, de réunions de délégués, de délégations sans inclure cette revendication.

pourquoi **1 HEURE ?**

Pourquoi n'y a-t-il pas de trains d'affaires le dimanche sur de nombreuses lignes telles que Roubaix-Paris ? C'est parce qu'il n'y a pas d'affaires qui se traitent le dimanche.

Les patrons s'occupent de leurs affaires pendant les jours ouvrables et pendant les heures de travail et cela va jusqu'à la suppression des trains le dimanche.

Pourquoi les travailleurs ne pourraient-ils pas faire de même ? Pourquoi ne pourraient-ils pas eux aussi s'occuper de leurs affaires pendant leur temps de travail ? Leurs « affaires », c'est tout ce qui concerne leur travail, les conditions d'embauche et de promotion, l'organisation du travail, le montant des salaires et des rémunérations, la vie économique de l'entreprise qui les emploie, la vie sociale de la communauté du travail, la défense de leurs intérêts de travailleurs au sein d'une entreprise où ils sont associés avec d'autres travailleurs.

Leurs « affaires », c'est de pouvoir se rencontrer avec les autres, se retrouver au sein de l'entreprise et s'organiser en Syndicat.

Pour cela, il faut du temps sur les lieux mêmes du travail et ce temps que nous réclamons pour tous les travailleurs se concrétise par une revendication précise :

« 1 heure payée par mois pour chaque travailleur pour l'exercice de son activité syndicale dans l'entreprise. »

- 2.000 heures de travail,
- 192 heures de congés,
- 12 heures par an pour nous occuper de nos « affaires ».

Cela ne représente qu'une augmentation de 0,57 % des salaires.

Il ne s'agit pas d'une heure de plus de liberté individuelle ou d'un raccourcissement de l'horaire, ni d'une heure de plus de salaire. A chaque fois que nous en parlons, nous tenons à préciser qu'il s'agit d'un temps dont chaque travailleur doit pou-

voir disposer pour l'exercice de son activité syndicale dans l'entreprise.

Cela suppose que si tout travailleur doit pouvoir disposer de cette heure, elle ne serait toutefois payée qu'à la condition qu'elle soit utilisée pour l'exercice du droit syndical sur les lieux du travail.

Cela suppose que les organisations syndicales aient le droit et la possibilité d'organiser les rencontres qu'elles jugent nécessaires dans les locaux de l'entreprise et que ce soient elles qui en prennent l'initiative, qu'il s'agisse de réunion d'information ou de formation, de consultation ou de comptes rendus de mandats (pour les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprise).

Cela suppose aussi que les organisations syndicales puissent provoquer de telles réunions dans les entreprises dans lesquelles elles ne sont pas encore implantées.

Le pluralisme syndical dans notre pays peut apparaître comme une difficulté à la réalisation pratique de ce projet. Mais n'est-ce pas dans un accord entre organisations syndicales, comme cela est déjà le cas pour la répartition des sièges et collèges au niveau d'un comité central d'entreprise ou pour la répartition du contingent de congés-éducation que devrait se trouver la solution ?

Dès à présent, ce que nous voulons est suffisamment clair pour que notre revendication puisse être avancée au niveau de chaque entreprise, pour qu'elle se réalise peu à peu par le fait accompli et surtout pour être présentée aux candidats pour les prochaines élections législatives.

Les patrons, au plan national, ne semblent pas prêts à nous accorder satisfaction sur ce point. L'un d'eux, laissant échapper le cri du cœur, répondait à notre demande formulée à l'occasion d'une récente commission paritaire :

« Ça, jamais !!! »

Ce n'est pas le premier « ÇA JAMAIS » que la classe ouvrière rencontre sur son chemin. Ce ne sera ni le premier, ni le dernier que nous battons en brèche par l'action.

Nous voulons que les travailleurs puissent s'organiser dans l'entreprise pour contester avec leurs organisations syndicales les décisions injustes et arbitraires du patron. Il faut aussi qu'ils puissent y agir ensemble pour la défense de leurs droits et de leurs intérêts.

L'ACTION DE MASSE

ne s'improvise pas

L'ACTION SE PENSE

Il faut toujours avoir présent à l'esprit que nous poursuivons à travers l'action.

2 objectifs clés :

- 1) L'amélioration des conditions matérielles de vie,
- 2) Permettre, à travers cette action, une prise de conscience individuelle et collective pour une détermination libre, en un mot l'émancipation des travailleurs.

On ne fait donc pas, à partir de ces considérations :

n'importe quoi,
n'importe quand,
n'importe comment,
n'importe où.

L'ACTION SE PREPARE

La mise à l'action d'un plus ou moins grand nombre de travailleurs ne s'improvise pas.

Cela suppose que nous sachions ce que nous voulons démontrer par une telle action de masse et que nous avons une conscience claire des moyens dont nous disposons.

a) Quels sont les buts que nous poursuivons ?

- Informer la population (action psychologique),
- Informer les travailleurs (prise de conscience collective),
- Démontrer sa force et sa cohésion (solidarité active),
- Faire céder le patron (rapport de force),

- Faire pression sur les pouvoirs et l'opinion publique (manifestations).

b) Quels sont les moyens dont nous disposons ?

- Les pétitions,
- Les délégations,
- Les réunions des Délégués du Personnel,
- Les réunions de C.E.,
- L'expression écrite (tracts, circulaires, cartes postales, affichages, papillons, bulletins d'entreprise),
- La grève. Les débrayages,
- La manifestation de rue (active et passive),
- La presse (locale et régionale),
- Le meeting,
- Les assemblées générales,
- L'expression orale (les réunions sur le « tas », conférence, contacts, dialogues),
- Le pluralisme syndical,
- Le cheminement de la revendication, etc., etc.

Cette énumération de moyens n'est pas préférentielle. Nous aurons l'occasion de reprendre chacun d'eux pour une étude particulière.

Trois études ont déjà été publiées :

- La presse avec nous (HA-CUI-TEX n° 195, mai 1966),
- Le Délégué du Personnel (HA-CUI-TEX n° 196, juin-juillet 1966),
- Le bulletin d'entreprise (HA-CUI-TEX n° 193, mars 1966).

c) Dans quel contexte cela va-t-il s'inscrire ?

Situation géographique :

- Zone industrielle, rurale ou résidentielle,

Situation économique :

- Plein emploi, chômage,

Situation industrielle :

- Industrie en expansion ou récession,
- plusieurs industries ou entreprise unique dans la ville,

Situation démographique :

- Densité de la population,
- Concentration ou déplacement,
- Age, sexe de la main-d'œuvre, etc., etc.

Situation organique :

- Implantation syndicale la nôtre... et les autres,
- Nombre et formation des militants,

- Leur insertion dans la masse,
- Le niveau de la décision.

L'ACTION S'ANIME

Il ne suffit pas de décider quelque chose pour que cela se fasse.

Il faut la participation active des militants et des travailleurs.

Il faut qu'elle reste dans le cadre que nous lui avons assigné, et pour cela il faut veiller à un solide et efficace encadrement de notre action.

Surtout si nous la menons avec d'autres, il faut éviter les déviations et les débordements toujours possibles.

Mais aussi il ne faut pas tout ramener à la section syndicale et à notre point de vue. Si nous sommes fédérés et confédérés, ce n'est pas pour le plaisir d'une étiquette, mais par la volonté d'une solidarité active et agissante.

Si l'action se situe effectivement au niveau de l'entreprise, mais selon l'objectif à atteindre et surtout selon le niveau du pouvoir de décision, elle sera coordonnée et animée soit par la Fédération, soit par l'Union Départementale, voire même par la Confédération.

Cela suppose un minimum de confiance dans les copains que nous avons élus conseillers des différentes instances dans les congrès et qui prennent les décisions,

et un minimum de discipline au niveau de l'exécution, quitte, si nous ne sommes pas d'accord, à leur exprimer clairement notre point de vue.

ELLE SE VIT EN EQUIPE RESPONSABLE

Si, dans un syndicalisme démocratique, il ne doit pas y avoir d'action de « franc-tireur », chacun faisant son petit syndicalisme à lui, c'est encore bien plus vrai en période d'action.

- Pas d'initiative individuelle,
- Réunion fréquente de l'équipe responsable (ça n'a pas besoin de durer 2 heures),
- Décision collective
 - au niveau des responsables en période de préparation,
 - au niveau des adhérents dans l'action.

En tout état de cause, ce sont les travailleurs organisés qui ont la priorité de la décision (il faut se le rappeler dans les grèves). Ça n'exclut pas, bien sûr, l'avis de tout le monde.

L'ACTION S'ANALYSE

Il est nécessaire de faire fréquemment le point pour savoir où en est l'action par rapport à nos objectifs.

Outre les adaptations nécessaires pour le déroulement de l'action au niveau technique, il faut examiner si nous sommes toujours en conformité avec nos motivations profondes.

Y a-t-il progression ou non dans la prise de conscience des travailleurs ?

Y a-t-il progression vers l'objectif immédiat qui est l'enjeu de l'action ?

Où en est la combativité ?

Là, plus qu'ailleurs, une confrontation en équipe est nécessaire. Il faut se méfier de ses impressions personnelles dues à la fatigue... ou à son optimisme.

Il faut rester lucide si nous voulons garder le contrôle de ce que nous avons engagé.

Bien sûr, cela dépend du stade de l'action où nous sommes, mais rien n'est plus dommageable qu'une consigne non suivie d'effet... ou d'une attente des travailleurs déçue par inaction.

Par exemple quand un mot d'ordre national est annoncé par la radio et les journaux et n'est pas répercuté par la Section locale.

Cela nous amène à dire que l'analyse doit aussi être globale et tenir compte de celle qui est faite dans les différentes instances de l'organisation, qu'il s'agisse de l'U.D., de la Fédération ou de la Confédération.

On peut, compte tenu des contingences locales, adapter une consigne. On ne peut pas, **sous peine de discréditer toute l'organisation**, ne rien faire.

L'ACTION DOIT ABOUTIR

Non seulement nous devons nous fixer des objectifs à atteindre, mais surtout l'action et le style de celle-ci doit être pour nous l'occasion d'une promotion collective.

Il ne doit jamais y avoir d'échec, même si nous n'obtenons pas immédiatement satisfaction à la revendication.

L'action est le support de notre formation, elle doit être le support de celle des travailleurs. Même devant un échec apparent, il y a une explication à donner, une situation à faire saisir, une contrainte ou une injustice à dénoncer... ou tout simplement à faire prendre conscience que l'échec vient de notre faiblesse et qu'il faut pallier à cela.

Cela suppose un optimisme réfléchi et la conscience constante que nous poursuivons deux objectifs : défense et promotion, et que l'un passe par l'autre.

L'ADHESION

Faire agir les travailleurs, c'est les faire participer, les faire adhérer,

- à nos revendications,
- à nos objectifs,
- à notre manière d'agir.

Cela passe normalement par l'information, un jugement de valeur, une action.

A travers ces trois phases du voir, juger, agir, c'est toute notre organisation dans ses motivations profondes qui est en cause.

Non seulement parce que cela est, mais parce que nous devons vouloir fermement que cela soit, nous devons, dans la manière de voir les problèmes, dans leur interprétation, leur analyse comme dans le style et les formes de l'action, être nous-mêmes.

**Faire adhérer et agir les travailleurs
à partir de nos valeurs,
sur notre programme,
avec notre style d'action.**

**N'est-ce pas déjà en faire des adhérents en puissance
et des adhérents tout court ?**

lendemain de congrès

Nous nous retrouvons dans l'atelier de Pierre et Paulette, au moment du casse-croûte habituel. Le dialogue se poursuit :

Paulette (interpellant Pierre). — Eh ! dis donc, tu m'as laissé sur ma faim lorsque, hier, je t'ai demandé comment voyez-vous la construction d'une nouvelle société.

Pierre. — Ce n'est pas si facile que cela et il nous faudra plusieurs dialogues.

... Peut-être faut-il expliquer la situation actuelle, car ce que nous voulons, c'est le contraire de ce qui se passe actuellement.

... Dans la situation actuelle, les patrons peuvent faire tout ce qu'ils veulent ; dans les entreprises, ce sont eux qui sont les rois.

Paulette. — Ils ne peuvent pas nous tuer.

Pierre. — S'ils ne peuvent pas en effet te tuer, ils peuvent te licencier quand bon leur semble.

Paulette. — Il faut qu'il y ait quand même un motif ?

Pierre. — Même pas. Il suffit que le patron décide de ne plus avoir besoin des services d'un travailleur pour le mettre à la porte tout en restant dans la légalité.

Paulette. — Mais alors, les délégués, les Syndicats ?

Pierre. — Justement, toute la lutte ouvrière a conduit à limiter les possibilités d'abus des patrons. Ainsi, par l'institution des préavis, les indemnités de licenciement et toutes les autres réglementations que nous avons obte-

lendemain de congrès

nues par la loi et les conventions collectives, mais cela n'empêche toujours pas le patron d'être le « maître à bord » dans sa boîte.

Paulette. — Mais les tribunaux, les prud'hommes peuvent bien lui imposer justice ?

Pierre. — Bien sûr, mais c'est pour faire respecter les conventions et la loi et seulement faire appliquer le préavis ou garantir les indemnités sans pouvoir forcer le patron à réembaucher le travailleur qu'il a mis dehors.

Paulette. — Ah ! ça alors, comme ça il peut me « foutre » dehors sans motif ?

Pierre. — Ce n'est pas le seul point sur lequel il peut faire ce qu'il veut. Il est le maître de l'embauche, de l'horaire, de la discipline et des sanctions. C'est lui qui décide des promotions et des déclassements, des salaires réels, des tarifs et de l'organisation de la production. Le pire, il peut même fermer son entreprise à son gré et personne ne peut l'en empêcher.

Paulette. — Dans le fond, c'est vrai.

Pierre. — C'est malheureusement trop vrai. Dans les entreprises, il n'y a pas de liberté, ce n'est pas la démocratie, c'est la monarchie.

Paulette. — Mais est-ce qu'il y aura donc toujours des patrons, des maîtres et des esclaves ?

Pierre. — Dans la société capitaliste, oui !

... Parce que ce sont les propriétaires qui décident et organisent la société pour qu'il en soit toujours ainsi.

... L'entreprise et la société sont organisées de telle façon. Ce sont eux qui prennent les décisions.

... Dans l'entreprise, c'est l'Assemblée générale des actionnaires qui met en place le Conseil d'Administration. Le plus souvent, ce sont quelques gros capitalistes qui tiennent tout en mains. C'est toute la structure qui est faite comme cela.

Paulette. — Les structures ! Mais qu'est-ce que c'est au juste ? Vous en parlez souvent.

Pierre. — Les structures, c'est la charpente de la société. Ce sont les endroits où les décisions se prennent, la façon dont les responsables sont mis en place, les pouvoirs qu'ils ont et les règles qui déterminent le fonctionnement de tout cela. Il est évident que les travailleurs sont absents de tous ces rouages et la loi actuelle ne leur donne aucune possibilité de décider eux-mêmes du fonctionnement de la société.

Paulette. — Mais qu'est-ce qu'il faut changer pour que les travailleurs puissent eux aussi décider ?

Pierre. — C'est toute une nouvelle charpente qu'il faut mettre en place, permettant à chaque travailleur de participer aux décisions.

... Il faut changer les Conseils d'Administration, modifier la façon dont sont mis en place les responsables des entreprises pour qu'à tous les niveaux l'intervention des travailleurs soit déterminante.

Paulette. — Vous voudriez que les patrons ne décident plus ?

Pierre. — Et pourquoi auraient-ils plus de droit que les travailleurs ?

... Ce n'est pas parce qu'ils sont propriétaires du capital qu'ils sont plus intéressés que nous à ce qui se passe dans l'entreprise et l'économie.

... Pour nous, la liberté et la responsabilité ne doivent pas seulement revenir à ceux qui ont de l'argent mais à tous les hommes.

... Il faudrait pour cela modifier le droit de propriété sur les moyens de production.

Paulette. — Ça, c'est encore du chinois pour moi.

Pierre. — Ce n'est pas si chinois que cela. Si tu veux, on en reparlera demain.

Dans notre bon pays, ne l'oublions pas, il y a encore des gens affamés, des familles sans toit, des mongoliens sans société, des vieillards sans charbon et sans considération, des filles exploitées, des garçons déchirés, des capitaux indécents et beaucoup d'injustice sociale.

P.M. "Esprit", janvier 1963

La démocratie ne constitue pas seulement un moyen qui tend à la réalisation d'une société meilleure, elle est le seul type de société qui permette de lutter efficacement contre la tendance universelle à l'exploitation de l'homme par l'homme.

S.M. LIPSET

**LES PROBLEMES DU TRAVAIL
SUR LES ONDES DE L'O.R.T.F.**

—o—

— Le Magazine du Travail a lieu tous les samedis, de 7 h. 40 à 8 heures, sur France-Culture (longueur d'ondes 341 mètres).

— D'autre part, l'émission « Social-Matin » a lieu chaque jour, sur France-Inter, après les informations de 6 heures.

20 ANS DE GUERRE

AU VIETNAM

Une seule et même guerre, sous deux appellations différentes : guerre d'Indochine, guerre du Vietnam, un peuple divisé, martyrisé, un peuple qui aspire à la paix, mais qui seul ne peut arriver à faire entendre son unique cri : « Nous voulons la paix. »

Il semble indispensable d'éclairer, à partir des faits, du déroulement de la guerre, des prises de positions, des adversaires, les militants et les adhérents qui quelquefois discutent et mettent en cause nos initiatives.

Répetons-le bien, ce qui va suivre n'a qu'un but, informer, que l'on n'y découvre pas une volonté quelconque de condamnation unilatérale.

Sans vouloir remonter aux premières conquêtes coloniales, rappelons simplement les *premières sanglantes insurrections nationalistes durement réprimées* : 1908, 1914, 1930 avec la tragique « marche de la faim » sur Vinh, au Tonkin, de 6.000 paysans, la répression de 1939... etc. Enfin la « Guerre d'Indochine » dont il n'est peut-être pas inutile de rappeler les plus importantes « étapes » :

9 mars 1945 :

L'armée japonaise, stationnée depuis plus de 4 ans en Indochine, balaie l'administration et les forces françaises. En quelques heures, 80 années de « suprématie blanche » étaient effacées. La rébellion vietminh s'organise et se développe.

13 août 1945 :

Après Hiroshima et la capitulation du Japon, « la place est libre ». Le Vietminh prend le pouvoir à Hanoï.

D'octobre 45 à mars 46 :

Le Général Leclerc, avec la 2^e D.B., rétablit l'autorité et le prestige de la France en Indochine. Mais, en quelques mois, Leclerc avait su comprendre la force profonde du nationalisme

vietnamien, ainsi que M. Sainteny, commissaire de la République en Indochine. Le 6 mars 1945, grâce à eux, et à Ho-Chi-Minh, fut signé « l'accord reconnaissant le Vietnam comme un Etat libre au sein de l'Union Française ».

Mais, des deux côtés, trop nombreux étaient ceux qui voulaient saboter cet accord fragile. Les incidents se multiplient. Avec le bombardement de Haïphong (20 novembre 1946) par des navires de guerre français, faisant 6.000 morts, et l'essai de « revanche sanglante » par le Vietminh (le 19 décembre 1946), la rupture était consommée.

LA « GUERRE FRANÇAISE D'INDOCHINE »

Elle durera près de 8 ans, jusqu'au 21 juillet 1954. Elle aura coûté 300.000 morts, dont 25.000 Français, et se sera achevée avec le plus grand désastre de notre histoire coloniale.

Le Vietminh contrôlait alors les 4/5 du Nord et le 1/3 du Sud-Vietnamien.

Le 21 juillet 1954, Mendès-France signait avec le Vietminh l'accord d'armistice qu'on appelle généralement « les accords de Genève » ; accords complexes, qui comportaient d'une part des « recommandations » dont la principale était l'organisation d'élections avant le 20 juillet 1956, pour assurer la réunification du pays. Celui-ci n'était donc que provisoirement partagé à la hauteur du 17° parallèle. Or, si le nouveau gouvernement du Sud, celui de M. Ngo Dinh Diem, respecta d'abord l'accord, au fur et à mesure de son affermissement, il viola progressivement les dispositions du 21 juillet, notamment en ce qui concerne les élections, qui n'eurent jamais lieu.

Pour la France, c'était le début du désengagement militaire et politique. Pour les U.S.A., au contraire, c'était le début de l'engagement aux côtés d'une droite vietnamienne qui, parvenue au pouvoir, jugeait cette paix inacceptable. Pour eux, l'armistice genevois n'était pas la paix, mais seulement une trêve, le moyen de gagner le temps nécessaire à la mise sur pied de tout le système de défense du Sud-Asiatique avec l'O.T.A.S.E. (1). Les élections de 1956 n'auront pas lieu.

Il faut reconnaître que la Grande-Bretagne et l'U.R.S.S. (co-présidents de la conférence de Genève) pensent par « réalisme » ne devoir donner que des « recommandations » à ce sujet.

LES ACCORDS DE GENEVE NE SONT PAS RESPECTES

La consolidation du pouvoir de Diem (ou plutôt de sa famille) s'accompagne d'excès : dès 1955, la violence de la répression des sectes politico-religieuses en rejette les représentants au maquis. Alors que les cadres communistes du Sud s'étaient conformés en août 54 à un armistice approuvé par Molotov et Chou en Laï et

(1) O.T.A.S.E. : Organisation du Traité de l'Asie du Sud-Est.

que les forces communistes restées au Sud pour y préparer les assises d'un futur mouvement révolutionnaire restaient sur la réserve, *Diem dénonce comme « communiste » toute forme d'opposition* ; c'est ainsi que les opposants n'ont d'autre choix que la prison (tel le futur Président Suu), l'exil ou les maquis constitués notamment à Quang Ngai, Binh Dinh, dans la *Plaine des Joncs* et la *presqu'île de Camau*. Mais, alors que par le Vietcong le Gouvernement désigne « le Communiste Vietnamien », à cette époque (début 1959), seul le premier de ces maquis est d'obédience marxiste, les autres restant nationalistes.

C'est ainsi la création du F.N.L., interlocuteur refusé par les Américains.

Après son élection, Kennedy est partagé entre sa générosité et son nationalisme, dès que, du moins, il croit sentir un défi à la grandeur américaine, c'est du même coup l'ère des conseillers U.S.A. c'est l'engrenage, car, en février 1962, le secteur stratégique Vietnam - Thaïlande est créé, le Pentagone assimile très vite le Sud-Vietnam à l'O.T.A.S.E., et c'est la *contradiction fondamentale des stipulations des accords de Genève*.

La fin de 1964 voit ce que les journalistes ont appelé le quadrille des généraux. Le Vietcong, qu'il faut bien distinguer du Vietminh, s'en sert auprès des populations pour démontrer que, sans lui, l'exercice du pouvoir est impossible.

LA GUERRE S'INTENSIFIE

Une véritable nouvelle guerre s'installe, la participation américaine à cette guerre se fait de plus en plus massive et meurtrière. Le 17^e parallèle, frontière prévue par les accords de Genève, n'est plus respecté, les Américains justifient leurs attaques par les coups de main vietcong sur des camps américains. Certains ont dit que ces bombardements et ces attaques avaient fait échouer une tentative de règlement soviéto-américain. Les Américains avancent l'argument du « coup pour coup », les bombes au napalm et au phosphore blanc, ainsi que les gaz toxiques, sont utilisés sur le Nord-Vietnam.

DES OFFRES DE PAIX

Des hommes, des diplomates épris de paix, inquiets pour l'avenir du monde, déploient tous leurs efforts. Nous citerons :

- appel de 17 pays non engagés,
- efforts de M. Thant,
- intervention de Paul VI,
- tentative de médiation japonaise.

Le président Johnson propose alors, le 7 avril 1965, un plan de paix lors de son discours à Baltimore. Les U.S.A. offrent 1 milliard de dollars d'aide économique pour tout le Sud-Est Asiatique, et Washington accepte de négocier sans préalable. Mais cela ne peut aboutir, car les U.S.A. refusent de négocier avec le Vietcong.

Pendant tout ce temps, le peuple vietnamien souffre, qu'il soit du Nord ou du Sud, son martyre ne fait que s'accroître, la guerre plonge ce pays dans la misère, une misère qu'accroîtra la perte du peu d'infrastructures existantes.

L'OPINION AMERICAINE

Robert Juillain, spécialiste des problèmes d'Asie, écrira dans « Le Monde » des 16 et 17 mars 1966 que « l'amiral Hyland, chef de la 7^e Flotte U.S.A., pense qu'il faudra encore 5 grandes années de guerre pour briser l'adversaire ».

Déjà, l'opinion publique américaine se pose le problème de cette guerre. Longtemps insensible, elle prend conscience, avec l'escalade, l'envoi de troupes, que cette lutte en Indochine est vraiment une guerre.

Elle s'interroge de plus en plus sur les motivations et des yeux s'ouvrent, des hommes parlent. Nous citerons Donald Duncan, ancien combattant des Forces Spéciales Américaines (voir « Le Monde » du 11 février 1966) :

« Tout n'était que mensonge, nous ne luttons pas pour la liberté du Sud-Vietnam, il n'y avait pas de liberté à préserver. Elever la voix contre le gouvernement signifiait la prison ou la mort. Le neutralisme était interdit et puni. Les journaux qui ne disaient pas la vérité du jour étaient fermés... Nous n'étions pas les combattants de la liberté. Nous étions des tankistes russes massacrant les espoirs d'une Hongrie asiatique. Ce n'est pas la démocratie que nous avons apportée au Vietnam, c'est l'anti-communisme... C'est pourquoi la plupart des Vietnamiens ont rejoint le Vietcong. Ils se souviennent que lorsqu'ils luttèrent contre les Français, pour obtenir leur indépendance, ce sont les Français que les Américains ont aidés. Ce sont les bombes américaines et anticommunistes qui tuent leurs enfants. C'est l'anti-communisme américain qui a soutenu l'un après l'autre tous les dictateurs de Saïgon. Lorsque le napalm anticommuniste brûle les enfants, il se soucie peu qu'un médecin américain vienne plus tard appliquer des pansements... »

Aux U.S.A. même, cependant, les espoirs de paix semblent se préciser. L'opposition de la guerre au Vietnam est venue d'abord de la « nouvelle gauche », intellectuels, étudiants et professeurs... puis, peu à peu, devant l'évolution du conflit vietnamien, une véritable crise de conscience s'est fait jour dans les milieux religieux américains. Ainsi, un « Comité National d'urgence pour obtenir l'arrêt des hostilités au Vietnam et l'ouverture de pourparlers de paix » rassemble des personnalités telles que le cardinal Cushing, le Dr Martin Luther King et le grand rabbin Jacob Weinstein... Des comités s'organisent dans de nombreuses villes et réussissent à rassembler 10.000 personnes à Berkeley (Californie), 30.000 à Washington, 6.000 à New York, etc. pour des manifestations en faveur d'une paix négociée au Vietnam. (le 26 mars, 200.000 Américains auraient protesté dans 100 villes américaines contre la guerre.)

Or, l'Amérique et le Président Johnson demeurent très sensibles aux campagnes d'opinion. Ces campagnes pour la paix par-

viendront-elles à inquiéter l'opinion américaine, à détruire la « bonne conscience » et les illusions chauvines qui bercent tant d'Américains dans le sentiment réconfortant qu'ils mènent au Vietnam la guerre du monde libre contre le communisme mondial ?

Il semble que ces efforts commencent à porter leurs fruits, puisqu'à la suite du sénateur Fulbright (président de la Commission des Affaires Etrangères) qui a pris l'initiative de la révolte contre la politique de guerre de Johnson, 76 parlementaires démocrates demandent au président d'arrêter les bombardements sur le Nord-Vietnam et l'ancien ambassadeur U.S. à Moscou, Georges Kennan, devant les grandes chaînes de télévision, s'oppose à une intensification de la guerre, une décision militaire étant illusoire, et demande une « acalmie d'où pourrait émerger un règlement entre Vietnamiens ». Enfin, dernier venu, Robert Kennedy, le frère du président assassiné, affirme publiquement « que l'on ne peut ignorer le Vietcong si l'on veut aboutir à la paix » !

Quant à l'opinion publique américaine, selon les sondages de l'Institut Harris, la proportion des personnes favorables à la politique de guerre du président Johnson est passée de 66 % en septembre 1965 à 63 % en janvier 1966 et à 49 % en février 1966.

« *N'ayons pas peur de négocier* », affirment les *travailleurs américains de l'automobile*. Sur le plan syndical, rappelons enfin que l'U.A.W. (Fédération Américaine de l'Automobile, de l'Industrie Aéronautique et Spatiale, etc.), qui est l'une des plus puissantes organisations syndicales des U.S.A., avait déjà clairement pris position pour une paix négociée, dès le 4 avril 1965. Elle affirmait en particulier : « S'efforcer de résoudre la crise de façon purement militaire, en donnant au conflit une tournure plus grave, risquerait en fin de compte de faire entrer en jeu les forces de la Chine communiste et même celles de l'Union Soviétique et de déclencher une guerre mondiale dans laquelle l'utilisation d'armes nucléaires pourrait conduire à une catastrophe... La population du Sud-Vietnam est de plus en plus épuisée, après 20 ans de guerre... Et, de plus en plus, les autres peuples de l'Asie du Sud-Est considèrent cette lutte comme étant celle du Blanc ou la guerre de l'Américain ; est-ce donc là ce que l'amitié de l'Amérique apporte ? »

Le temps est venu pour les Etats-Unis de faire franchement appel à l'ensemble des nations et de leur demander d'assumer collectivement la responsabilité de trouver pour le conflit vietnamien une solution équitable... sous les auspices des Nations Unies.

Bref, le temps est venu pour nous de nous souvenir des paroles de J.F. Kennedy : « Ne négocions jamais dans la peur, mais n'ayons jamais peur de négocier. »

ET NOUS, QUE POUVONS-NOUS FAIRE ?

Cette guerre nous concerne tous. Le drame vietnamien n'est pas vécu par nous avec assez d'angoisse. Une certaine bonne conscience règne en France ; le général de Gaulle n'a-t-il pas

déjà dit ce qu'il en pensait ? Alors, nous sommes libérés de nos soucis.

Il nous reste pourtant à faire connaître aux travailleurs le pourquoi de nos positions et de nos actions, et particulièrement pourquoi nous nous adressons aux autorités américaines.

Nous cherchons à appuyer la partie de l'opinion américaine qui s'insurge contre la guerre. Nous avons le droit d'être exigeant à l'égard des Etats-Unis, puissance riche, puissance où la démocratie n'est pas un vain mot. Nous avons le droit de demander aux responsables américains de cesser cette guerre dans laquelle ils utilisent le potentiel énorme accumulé par l'une des deux grandes puissances du Monde. Il faut être exigeant envers les riches et les forts.

Nous voulons bien admettre que les U.S.A. n'ont pas tous les torts contre eux, cependant leurs activités, leur politique ont fait que les partisans de la paix : diplomates, hautes autorités, religieuses ou politiques, échouent dans leurs efforts, car, quand le sang coule et que l'acier et le feu ravagent, la négociation entre les hommes risque d'être impossible.

Depuis longtemps, la C.F.D.T. a réclamé :

- l'arrêt des combats,
- le retrait des forces étrangères,
- une neutralisation garantie par l'O.N.U. permettant la mise en place d'institutions démocratiques, ainsi qu'une coopération économique et politique entre le Nord et le Sud, plus tard entre le Laos et le Cambodge.

La C.F.D.T. a dénoncé les effets inhumains et les dangers de l'escalade. Elle a condamné le bombardement des populations civiles et la destruction de leurs ressources.

La C.F.D.T. a fait toutes les démarches pour une solution négociée et a lancé un appel solennel au gouvernement des Etats-Unis.

Il ne suffit pas de protester.

Le comité national des 22 et 23 octobre invite instamment les syndicats et sections d'entreprises à organiser parmi les travailleurs des collectes dont le montant sera adressé à la Croix-Rouge Internationale à l'intention des Croix-Rouges Sud et Nord-Vietnamiennes.

A L'ESCALADE DE LA MORT, IL FAUT OPPOSER L'ESCALADE DE LA PAIX