

Bulletin

C.F.T.C.

Fédération de la Métallurgie
26, Rue de Montholon - PARIS-9^e

Tél. : TRU 91-03

du

Militant

19 Avril 1954

110

- bi-mensuel -

- N° 36 -

AUX MILITANTS

INTELLIGENCE DANS L'ACTION

Agir c'est faire ce qu'il faut au moment voulu; c'est tenir compte, à la fois, des possibilités, des circonstances, de tout ce qui est autour de notre action.

C'est d'abord garder, farouchement présents devant nos yeux, les objectifs que nous nous sommes fixés.

L'objectif constant de notre action, c'est que ça aille mieux pour la Classe Ouvrière. Autant, sinon plus que d'autres, à la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C., nous restons vigoureusement positifs dans ce sens.

Et cela ne nous fait pas oublier, ou plutôt, cela ne nous permet pas d'oublier les circonstances dans lesquelles nous agissons.

Ici, la grève de 24 heures du 28 Avril a "gagé" à 100 %; là, pour tenir compte de la tiédeur de certains militants d'autres organisations nous n'avons pas pu obtenir le même succès : devant des circonstances différentes, notre règle de conduite a su s'adapter sans perdre de vue l'objectif principal : Agir.

Ainsi nos camarades ont fait la preuve qu'ils n'étaient pas des robots mais des militants lucides. Ils ont su remplacer la notion de masse ouvrière "troupeau" par celle plus riche, plus démocratique, plus virile aussi, d'une Classe Ouvrière qui sait, qui comprend, et qui agit en fonction de cela.

Dans les jours qui viennent c'est la même action intelligente que nous avons à mener et parce qu'ainsi, elle sera adaptée et réfléchie, cette action sera forte et efficace.

.../...

Avec un bidon d'essence, des pièces d'acier et une étincelle on a une belle explosion, puis plus rien. Mais, avec la même essence, les mêmes pièces d'acier, et la même étincelle on peut avoir un moteur qui tourne et une moto qui avance.

Notre action ouvrière c'est cela.

A nous de nous arranger pour que l'essence arrive régulièrement : que toutes les pièces soient à leur place, que l'étincelle ait lieu au moment voulu : pour que ça avance.

Non pas pour avancer dans n'importe quelle direction, au petit bonheur la chance ou avec des à-coups. Non ! il s'agit d'avancer dans le sens que nous voulons, le sens que nous avons pensé et réfléchi ensemble, compte tenu des circonstances.

Notre Bulletin est là pour vous aider. Pour que, dans toutes les usines et régions métallurgiques, tout soit bien en place pour agir, pour que tout soit orienté, dans le sens que nous avons ensemble déterminé.

Les questionnaires auxquels vous avez répondu nous disent : "Il faut " que la pression Confédérale et Fédérale se maintienne, pour le relèvement du S.M.I.G. " à 25.166 Frs pour 173 Heures; il faut aussi et surtout aller dans le sens des Conventions Collectives.

Ce Bulletin apporte des éléments sur cette question, à nous, tous ensemble, d'aller de nouveau de l'avant, d'une même volonté.

La Convention Collective n'est pas l'affaire de quelques dirigeants discutant au plan régional ou local.

Elle ne peut pas être le résultat d'efforts isolés, sans cohésion, sans discipline.

Elle doit rester le motif d'action de tous, aussi bien dans l'entreprise qu'au dehors.

Les informations, que nous vous donnons dans les pages qui suivent, sont autant de moyens que nous mettons en commun, parce que :

" LA FORCE DU SYNDICALISME C'EST L'ACTION DE TOUS "

La Commission Administrative de la C.G.T. réunie le 11 Mai "recommande à toutes ses organisations : Fédés, U.D. et U.L., syndicats et sections de faire des propositions concrètes d'unité et d'action aux syndiqués et organisations syndicales correspondantes de toutes tendances".

Pour notre Fédération, le Bureau Fédéral se réunira les 26 et 27 Juin; c'est lui qui déterminera, compte tenu de vos réponses au questionnaire, l'attitude que nous aurons en regard des éventuelles propositions d'unité de la C.G.T.

Jusque là, aucun engagement ne doit être pris au plan des sections syndicales, syndicats et Union de syndicats.

POUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES - 1 - ACCROCHER A TOUS LES PLANS

Convention Nationale

La Fédération s'est toujours vu refuser la discussion d'une convention collective nationale

Pourtant, ce n'est pas faute de l'avoir demandée et ce n'était pas une vue de l'esprit.

En effet, la convention collective devant régler des rapports entre les salariés et les patrons, les uns et les autres ayant des obligations et droits similaires dans l'ensemble du pays; cela ne nous semblait pas idiot.

La convention collective est le bilan minimum des avantages acquis par les salariés. C'est donc le coût de la main-d'oeuvre dans chaque entreprise que la convention détermine, et il devient impossible que la concurrence joue sur le dos des salariés, à cause du coût de la main d'oeuvre puisqu'ils sont tous soumis au même régime; cela non plus n'est pas idiot.

Et nous pourrions poursuivre

Seulement ! pour signer des conventions nationales par industrie, il faut être deux, et du côté patronal on refuse une telle solution.

C'est pourquoi des conventions départementales ou locales se sont discutées.

Conventions Départementales

Nous avons dû veiller dans ce genre de discussions, pour que le patronat ne nous conduise pas à des textes inférieurs à ce que la loi exigeait, et même, pour que les conventions collectives nouvelles marquent un progrès sur celles de 1936.

Plus d'accords doivent marquer des progrès sur les salaires et avantages
Rien chez les employeurs n'est accepté, avant que le Secrétariat de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières de Paris n'ait examiné et accepté les textes.

Ceci explique, pour une part, notre réaction : ne rien signer avant que la Fédé ait donné son accord.

Cela a pu paraître gênant, mais une responsabilité nationale exige une telle attitude.

Mais toutes les possibilités d'action ne sont pas seulement dans la convention nationale, régionale ou locale.

.../...

Les accords d'Entreprises

La loi du 11 Février 1950 permet des accords d'entreprises; nous voulons utiliser cette possibilité, mais toujours dans un sens positif pour les salariés.

Si, en effet; il est difficile de faire réagir les travailleurs lors des discussions régionales, cela devient possible au plan des entreprises.

Il s'agit, pour nous, d'obtenir comme démarrage par voie d'accord d'entreprise, ce que nous voulons obtenir au plan régional ou national. Il faut multiplier les accords partiels d'entreprises qui créeront des précédents, aidant ainsi la conclusion de conventions à l'étage supérieur.

Mais attention ! ces actions d'entreprises doivent être menées en liaison avec ceux qui discutent les conventions collectives au plan régional et avec la Fédé.

Enfin, l'accord d'entreprise doit être écrit, signé, et déposé au Conseil des Prud'hommes et à l'Inspection du Travail.

Le projet que vous trouverez ci-joint, rédigé par nos camarades parisiens et repris par la Fédération, doit vous aider.

La loi du 11 Février 1950 autorise les accords de salaires, même s'il n'y a pas de variation du S.M.I.G. ou de Convention Collective. A cet effet, nous vous rappelons le texte de l'article 21 de cette loi:

" Dès la promulgation de la présente loi et sans attendre la conclusion des conventions collectives nationales, régionales ou locales, les employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives de travailleurs pourront conclure librement des accords de salaires.

" Les dispositions des articles 31 c, 31 d, 31 e, et 31 z et de la section V du chapitre IV bis du titre II du Livre 1er du code du travail s'appliquent aux accords prévus au présent article".

Par ailleurs, il faut intéresser les travailleurs de l'usine à vos pourparlers pour qu'eux-mêmes fassent pression en vue d'obtenir des résultats.

Ainsi votre action dans l'entreprise vient épauler l'action régionale et nationale.

PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE

PREAMBULE - Le présent accord est conclu entre la Direction de
et les représentants dûment mandatés des organisations syndicales.....
..... dans le cadre de l'Art.21 de la Loi du 11 Février 1950.

Sa durée est de un an à compter de la date de la signature, il se poursuivra
ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation
ou demande de modification.

L'avis de dénonciation ou de modification par l'une ou l'autre des parties
contractantes doit être, à peine de nullité, présenté par écrit un mois
avant l'expiration de la période en cours et être accompagné d'un nouveau
projet d'accord.

Les parties contractantes s'engagent à entamer des pourparlers dès réception
du projet de modification ou de dénonciation.

Dans la période transitoire, l'ancien accord restera en application jusqu'à
conclusion d'un nouvel accord ou de modifications proposées.

-:-:-

REVISION DES SALAIRES

Art. 1 - Il est convenu qu'aucun des salaires pratiqués à la Sté.....
ne pourra être inférieur à 27.666 Frs, salaire effectif brut, pour une durée
de travail de 173 H. par mois ou 40 H. par semaine, pour tout salarié âgé
de plus de 18 ans à la date de la signature du présent accord.

Art. 2 - Les parties conviennent que les primes et bonis ne pourront être calculés
sur un taux inférieur à celui des minima garantis à chaque catégorie de
salariés.

Art. 3 - Une commission paritaire, comprenant des représentants de la Direction et
2 représentants de chaque organisation signataire, sera constituée dans le
cadre de la Sté..... pour suivre l'évolution des indices
des prix, par rapport à celle des salaires.

Les parties conviennent de prendre pour base de comparaison les indices
de.....
..... constatés au moment de la signature du présent accord.

Art. 4 - En application de l'article précédent, pour toute hausse constatée des prix,
égale ou supérieure à 3 %, les salaires seront réévalués du même pourcentage.

Art. 5 - La commission instituée à l'Art. 3 aura, de plus, mission d'étudier les
systèmes de rémunération et leur application soit pour l'ensemble de l'usine,
soit pour des ateliers ou services.

CONGES PAYES

Art. 6 - La durée des congés payés annuels, est portée à 18 jours ouvrables pour
l'ensemble du personnel de la Sté....., soit 1 jour $\frac{1}{2}$ ouvrable, par
mois de présence dans l'entreprise, au cours de la période de référence.

Art. 7 - Toute femme salariée, mère de famille, bénéficie d'un congé supplémentaire de 2 jours, pour chacun de ses enfants à charge âgé de moins de 15 ans, vivant au foyer, en nourrice ou en pension.

L'âge sera porté à 17 ans si les enfants sont en apprentissage, ou dans un établissement scolaire, ou infirmes.

Art. 8 - Lorsqu'un jeune travailleur atteint ses 18 ans, il bénéficie du congé auquel il a eu droit l'année précédente (24 jours ouvrables) même s'il atteint ses 18 ans entre le 1er Janvier et le 31 Mai de l'année considérée.

Art. 9 - Les périodes militaires de réserve, non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie ou accident constaté par certificat médical, les permissions exceptionnelles de courte durée, les périodes de repos de femmes allaitant, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels et sont considérées comme temps de présence pour la détermination de la durée du congé annuel.

CONGES EXCEPTIONNELS

Art. 10 - En dehors des congés annuels, il est accordé :

- pour le mariage du salarié 4 jours ouvrables payés
- pour le mariage d'un enfant 2 " " "
- pour la naissance d'un enfant 3 " " "
- pour un décès survenant dans sa famille, le salarié a droit à un congé de :
 - 3 jours (décès d'un conjoint, d'un ascendant ou descendant)
 - 2 jours { " " frère, sœur, beau-frère, belle-sœur)
 - 1 jour { " des grands-parents ou petits-enfants)

CONGES MALADIE

Art. 11 - Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le personnel ouvrier bénéficiera, pendant 45 jours, d'une indemnité à plein tarif, calculée sur le salaire réel qu'il percevait au moment de l'arrêt de travail et de 45 jours à demi-tarif.

Ces indemnités seront réduites de la valeur des prestations journalières perçues par le salarié au titre de la Sécurité Sociale.

Les périodes précitées seront augmentées de 15 jours par tranches de 5 années de présence.

Art. 12 - Les congés maternité pour le personnel féminin, sont également bénéficiaires de l'article précédent.

FETES LEGALES - DUREE DU TRAVAIL

Art. 13 - Les jours fériés légaux, lorsqu'ils sont chômés, sont indemnisés sur la base de 8 H. au salaire réel.

Art. 14 - Les heures d'absence, résultant de congés exceptionnels autorisés, de maladie, d'accident ou de cas de force majeure, ne peuvent venir en déduction du nombre d'heures supplémentaires.

En conséquence, en cas d'absence pour des raisons indiquées à l'alinéa précédent, les heures supplémentaires seront décomptées quotidiennement.

.../...

Art. 15 - Les heures de travail effectuées les dimanches et jours fériés sont majorées de 100 %.

Art. 16 - Pour le personnel obligé à travailler de nuit, après une journée normale de travail, les heures comprises entre 22 H. et 6 H. sont majorées de 25 %, sans préjudice de l'application de la loi du 25 Février 1946 (majorations légales des heures supplémentaires).

De plus, ce personnel bénéficiera de la prime dite de panier.

Art. 17 - Le personnel travaillant en équipes continues de 8 H. au moins, bénéficie d'1/2 heure, considérée comme temps de travail effectif et payée au salaire réel. Il bénéficie en outre, d'une prime d'inconfort équivalente, par journée de travail, au salaire horaire minimum garanti du manoeuvre.

PRIME D'ANCIENNETE

Art. 18 - Il est versé à tout membre du personnel ouvrier, ayant au moins 3 ans de présence dans l'entreprise, une prime mensuelle représentant 3 % du salaire minimum garantie de sa catégorie; compte-tenu de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

Cette prime sera augmentée de 3 % par périodes de 3 ans de présence, au-dessus de 3 ans, jusqu'à concurrence de 20 %.

Pour le personnel rémunéré au mois, la prime sera calculée sur le salaire effectivement perçu par l'intéressé.

Les périodes d'interruption du travail, résultant du fait du service militaire, de guerre, de mobilisation partielle, d'activité patriotique ou consécutive à celle-ci, sont comptées comme temps d'activité dans l'entreprise.

De même, la durée des contrats successifs sera comprise dans l'ancienneté.

CONGEDIEMENT

Art. 19 - En cas de licenciement pour suppression d'emploi, réduction d'effectifs et dans tous les cas où il n'y a pas faute grave caractérisée de la part de l'ouvrier licencié, il sera alloué à ce dernier, une indemnité indépendante du préavis, basée sur l'ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- 1 mois pour cinq années de présence, augmenté de 2/10 de mois par année de présence au-dessus de la 5ème jusqu'à 15 ans et de 3/10 de mois au-delà de la 15ème.

Cette indemnité sera calculée sur le salaire réel de l'intéressé, compte-tenu de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

Art. 20 - Dans le cas d'un déclassement professionnel imposé à un salarié et refusé par ce dernier, le contrat sera considéré comme rompu par l'employeur et réglé comme tel.

Tout ouvrier licencié disposera de 10 H. pour recherche d'emploi pendant la période de préavis, sans que cette mesure donne lieu à retenue sur son salaire.

Art. 21 - En tout état de cause, les licenciements, à l'exception de la faute lourde ou d'une faute grave, dont l'appréciation souveraine reste du seul ressort des tribunaux compétents, ne seront envisagés qu'après avis des délégués élus et en tenant compte du règlement intérieur.

Ce dernier sera établi en accord avec les délégués élus et soumis pour approbation, le cas échéant, au Comité d'Entreprise.

Il prévoiera obligatoirement qu'il soit tenu compte concurremment de la valeur professionnelle, de l'ancienneté et des charges de famille.

DROIT SYNDICAL

Art. 22 - Chaque organisation syndicale signataire, aura loisir d'accréditer auprès de la Direction, un délégué syndical choisi par elle. Ce dernier participe de droit, avec voix consultative, aux réunions plénières du Comité d'Entreprise, ainsi qu'aux réunions de délégués du personnel.

Il disposera de 15 heures par mois, pour l'exercice de son mandat, rémunérées sur la base de son salaire effectif.

Art. 23 - Le délégué ou responsable syndical aura toute latitude d'apposer dans le panneau d'affichage réservé à l'organisation syndicale à laquelle il appartient, tous documents intéressant le personnel, à condition qu'ils ne présentent pas un caractère injurieux à l'égard de la Direction, des autorités gouvernementales ou encore d'une autre tendance syndicale (communication en sera donnée à la Direction).

Art. 24 - Les parties contractantes conviennent que les délégués syndicaux ou les délégués élus du personnel peuvent assister aux Assemblées statutaires ou aux Congrès de leur organisation syndicale sur mandat écrit de cette dernière, sans que le temps d'absence ne vienne en déduction des congés payés dus à l'intéressé.

EMBAUCHAGE - ESSAI

Art. 25 - Tout embauchage d'ouvrier qualifié ou répondant à cette catégorie, qui donnera lieu à essai professionnel, fera l'objet d'un contrat provisoire remis ou salarié, portant mention de la qualification professionnelle, du salaire minimum garanti et de la durée de la période d'essai d'usage.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties.

Passé cette dernière, le contrat deviendra définitif, à durée indéterminée.

Art. 26 - Tout salarié libéré du service militaire sera réintégré dans l'entreprise dans l'emploi qu'il occupait avant son départ et dispensé de l'essai professionnel. En cas de non réintégration, il percevra les indemnités qui lui seraient dues pour un licenciement.

Art. 27 - Il sera créé une "Commission des embauches, licenciements et essais professionnels", comprenant des représentants des organisations signataires et des membres délégués de la Direction. Ses avis auront priorité dans les décisions prises.

OÙ EN SOMMES NOUS DES CONVENTIONS COLLECTIVES?

Depuis la loi du 11 Février 1950, et après le refus par le Patronat de la Métallurgie de discuter une Convention Collective Nationale, les discussions se sont reportées au plan régional. C'est ainsi que certaines Conventions ont déjà été signées (Lille, Arras, Linoges, Haut-Rhin, Rhône, Bas-Rhin) tandis que d'autres sont en cours de discussions (Isère, Loire, Saône et Loire).

Cet article a pour but de signaler certains dangers dont les militants chargés de discuter, peuvent être victimes. Il est certain que la conduite de réunions paritaires, très nombreuses, est un travail harassant, car en dehors des réunions paritaires, il faut non seulement faire ensuite le point, mais préparer les projets pour les réunions à venir.

Or, le secrétaire permanent qui porte le souci d'une Convention Collective, voit ce travail s'ajouter au travail habituel. Pour le militant d'entreprise, c'est un travail qui s'ajoute à son double labeur de travailleur et de militant. Comme le disait le président de la Chambre Patronale de la Métallurgie de la Loire : "Après tout, c'est vous qui êtes les demandeurs, ce n'est pas nous."

En vertu de quoi, c'est le jeu de quilles qui commence. Les patrons savent exactement, les points sur lesquels ils donneront un os à ronger, et ils en chiffrent toujours à l'avance les répercussions en % sur le salaire global de l'entreprise. Et ils proposent souvent de reprendre la convention existante comme base de discussion, afin, disent-ils, de l'actualiser. C'est le meilleur moyen pour eux de ne pas se tromper et de se tenir en retrait.

Chaque fois qu'un texte lui est présenté, chaque fois qu'un accord semble se dessiner en réunion de travail, la Chambre Patronale, avant toute discussion en Commission paritaire plénière, transmet à sa Fédération Nationale l'U.I.M.M., pour avis et corrections.

Il ne faut donc pas s'étonner que le patronat revienne ensuite sur des textes laborieusement mis au point, au prix de multiples concessions. Et c'est ainsi que d'études en discussions, l'article finalement adopté subit de multiples retouches, et annule, au moins, en partie, au 2ème paragraphe ce que l'on a obtenu au premier. Car la tactique essentielle est de dégrader un texte jusqu'à ce qu'on puisse l'interpréter, chacun à sa façon, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'il ne signifie plus rien.

En voici un exemple, qui concerne la Convention de la Métallurgie de la Loire, actuellement en cours de discussion. Pour le travail en une seule séance, un repos payé de 20 minutes est accordé. Aucune objection ne s'était élevée à ce sujet, lorsqu'il y a un mois, les patrons demandèrent l'adjonction suivante :

"Sauf au cas où le travail en une seule séance se fait à la demande du personnel". On voit aussitôt la valeur du texte après une telle adjonction, et l'abus qui pourrait résulter de la part d'employeurs à la conscience élastique.

Un autre exemple : le patronat se moque éperdument du règlement des conflits collectifs par voie contractuelle, ou plutôt si, il y a un paragraphe qu'il tient toujours prêt, il n'y en a qu'un et le voici : pas de fermeture d'établissement et pas de cessation de travail. Il se foute de la conciliation, et ce qu'il veut, c'est une formule antigreve.

En voici la preuve : la délégation ouvrière présente, au cours d'une réunion paritaire, un texte sur le règlement des conflits collectifs, prévoyant une phase de conciliation, puis une procédure d'expertise et une deuxième phase de conciliation. La délégation patronale ne trouve rien à redire, si ce n'est que la procédure d'expertise doit être discutée au plan national et non au plan régional. On décide donc de s'en tenir strictement à la conciliation, la délégation patronale retirant de son côté les 8 jours d'interdiction de cessation de travail en cas de conflit.

Quelle n'est pas la surprise de la délégation ouvrière, quelques jours plus tard, de constater que, si elle a retiré de son projet la procédure d'expertise, par contre les patrons, eux, ont inséré dans le leur "interdiction de toute cessation de travail tant que la commission de conciliation n'aurait pas donné son avis". Ce texte constitue une nette aggravation sur ce qu'ils proposaient précédemment et montre dans quel esprit ces gens là discutent.

C'est une lourde responsabilité que d'accepter une restriction au droit de grève dans le chapitre de la Conciliation car si une entreprise se met alors en grève sans respecter le délai prévu, les travailleurs courent le risque d'une rupture de contrat, de leur fait. Or leurs représentants, que nous sommes, n'ont pas le droit de leur faire subir ce risque. Un conflit avec ou sans grève est toujours un conflit, avec plus ou moins d'acuité, et dont il faut rechercher le règlement avec diligence. C'est pourquoi la procédure d'expertise permettrait de jouer cartes sur table. C'est pourquoi aussi, le patronat pratique, en fait, la lutte de classe, d'une part, en refusant la procédure d'expertise, d'autre part, en essayant d'introduire le paragraphe restrictif qui désarme les travailleurs en émoussant cette arme qu'est la grève.

Lorsqu'une Convention Collective est en voie de discussion, les militants doivent être prêts et savoir que :

- c'est en équipe qu'il faut travailler, car l'erreur que peut commettre un militant aura quelque chance d'être corrigée par un autre.

- l'ensemble de la Convention doit faire l'objet d'un projet discuté à l'avance par les militants et partagé en 8 ou 10 chapitres, avec des articles soigneusement numérotés et chapeautés de sous titres chaque fois qu'il le faut.

- La Chambre Patronale doit, elle aussi, remettre son projet, mais les travailleurs ramèneront constamment la discussion sur leur propre projet.

- Il ne faut pas se presser, prendre soigneusement les textes en note et exiger l'établissement d'un procès-verbal à chaque séance, auquel participera un secrétaire de séance pris parmi les travailleurs.

- Enfin, soumettre les textes en cours de discussion ou adoptés provisoirement à l'examen de la Fédération et du Secrétaire Juridique Confédéral.

Pas une Convention ne devrait être signée sans l'approbation Fédérale car l'enjeu est important et le patronat sait fort bien exploiter les failles qu'il a introduites dans les textes. Or certaines conventions conclues depuis 1950, ne comportent pas les garanties nécessaires.

Certes, nous n'oublions pas que les militants font en définitive pour le mieux, et que c'est là un labeur épuisant, mais ayons toujours présent à l'esprit que nous sommes comptables des intérêts de la Classe Ouvrière, et qu'une Convention Collective étant faite pour un certain nombre d'années, nous ne devons pas, par une signature hâtive, permettre aux patrons d'acheter nos droits pour un plat de lentilles.

marxisme et "sens de l'histoire"

- Le marxisme va-t-il dans le sens de l'histoire ?
- Comme théorie, a-t-il découvert, possède-t-il ce sens ?

Voilà deux questions qui préoccupent nos Camarades, étant donné qu'ils entendent parler souvent de ce fameux "sens"; étant donné aussi que la dialectique communiste démontre, quels que soient les erreurs ou les virages, que "le Parti a toujours raison". Or, ce sens de l'histoire est une des parties les plus faibles du marxisme.

Il nous faut donc répondre à ces deux questions en les envisageant dans notre situation, et en considérant avant tout le marxisme stalinien du Parti communiste et de ceux qui suivent sa "l i g n e" : satellites, progressistes et autres.....

Notre réponse à ces deux questions sera négative.

LE SENS DE L'HISTOIRE

Problème jadis réservé aux spéculations des philosophes universitaires, le "sens de l'histoire" est aujourd'hui un slogan qui alimente la discussion politique.

On sait l'usage qu'en fait le Communisme, en France comme partout, comme par exemple dans les démocraties orientales ou populaires : on vous emprisonne, on vous condamne, parce que votre action, votre position fait de vous un obstacle à la marche de l'histoire.

La conviction de connaître le sens de l'histoire, d'adhérer pleinement à son courant, fait une bonne partie de la force communiste, de son efficacité, et pour le militant, et pour le propagandiste.

Il faut soumettre cette conviction, et son contenu, à un examen critique. Pour cela, il est utile de disposer d'un point de comparaison, d'une position propre, établie par elle-même, d'où l'on peut juger avec un recul suffisant.

Rien de plus dangereux en effet, qu'une pensée purement polémique, qui s'accroche à la doctrine qu'elle prétend combattre : en acceptant sa manière de résoudre les problèmes.

SENS CHRETIEN DE L'HISTOIRE

On se rappellera utilement que la notion d'un "sens de l'histoire" est une doctrine d'origine juive et chrétienne : elle apparaît dans l'histoire de l'Occident avec le prophète Daniel et l'Apocalypse.

Pour le chrétien, l'histoire a un sens, une signification et une fin : préparer l'avènement du royaume de Dieu, le retour triomphal du Christ; son jugement définitif de l'oeuvre accomplie par les hommes dans le monde. Cette doctrine est en rapport étroit avec la notion, chrétienne elle aussi, de progrès spirituel : de génération en génération, de siècle en siècle, la Cité de Dieu grandit, assise par assise, et ainsi s'édifie le Corps Mystique du Christ, l'Eglise, c'est-à-dire l'humanité toute entière envisagée dans son aspect spirituel.

MARX était juif; son maître HEGEL était issu du protestantisme allemand; il n'y a rien d'étonnant à ce que le marxisme ait hérité d'une forme de pensée juive et chrétienne. Mais la comparaison fait bientôt éclater les différences.

SENS CHRETIEN et SENS MARXISTE

Une différence est essentielle : autant que le sens de l'histoire, les chrétiens affirment le mystère de l'histoire.

Si la Foi, pour le chrétien, révèle où va l'humanité et le monde, elle ne lui explique pas comment atteindre cette fin, travailler à hâter son avènement.

C'est à la liberté de l'homme, à son apport créateur, qu'est remis le soin de découvrir les voies et moyens. Aucun chrétien, digne de ce nom, n'usurpera ce qui, à ses yeux, est un privilège de la science divine, et ne prétendra savoir, exactement, si telle action, telle création humaine travaille ou non, travaille pleinement ou pour un pourcentage plus ou moins faible, à l'avènement du Royaume de Dieu.

Le marxiste, SAIT ou PRETEND SAVOIR, non seulement où va l'humanité - (vers la société sans classes) - mais encore prétend savoir à tout instant, ce qui travaille dans ce sens, ou au contraire s'y oppose.

Pour un marxiste, la ligne du Parti, dans ses sinuosités souvent inattendues, reflète exactement la marche du progrès humain. Ainsi par exemple, le marxiste sait quand l'avortement, proclamé libre en U.R.S.S. en 1920, devient dangereux et doit être proclamé illégal (en 1936).

Il y a là, disons-le avec force, - bien que, dans une présentation nécessairement rapide, - une prétention inadmissible, une façon d'escroquerie morale, dont voici sommairement trois aspects :

1) Schéma et Réalité

Les marxistes apparaissent comme des fanatiques si totalement possédés par leur idée, qu'ils en deviennent en toute bonne foi, incapables de VOIR la réalité. Ils remplacent le réel de l'histoire humaine, si souvent complexe et déroutante, par un schéma conforme à leur théorie.

Il y a chez eux, il est facile d'en avoir une expérience directe, un mépris de la vérité, de l'information désintéressée, du "fait" brutal. Dans leur souvenir, dans leur manière de faire et de se représenter les choses, ils remplacent l'expérience vécue par une version des faits arrangée en fonction du schéma marxiste.

.../...

Si on leur fait une objection, ils rétorquent tranquillement que leur vue est la vérité profonde, cachée sous les apparences. L'accusé se dit-il innocent ? C'est qu'il s'imagine être innocent, car d'un point de vue marxiste, "objectivement" la conviction de l'accusé et l'action que cette conviction doit inspirer, sont en réalité coupables.....

Un simple exemple : chacun sait aujourd'hui que depuis la fin de 1947, les ministres communistes ont été "chassés" du gouvernement français, par la réaction, sur l'ordre de l'Amérique. Mais les grèves "trotskystes" de chez Renault en 1946 et la crainte de se voir dépasser à gauche, qui donc s'en souvient ?

2) Science

Les marxistes prétendent être en possession d'une vérité SCIENTIFIQUE. Marx aurait dégagé les lois de l'histoire : matérialisme historique, lutte des classes, révolution prolétarienne, "société sans classe".

Il est bien vrai que le spectacle que MARX et ENGELS avaient sous les yeux : la misère du prolétariat ouvrier dans l'Angleterre du 19ème siècle, a très heureusement mis en lumière des faits réels et donné des explications remarquablement profondes. Mais comme toute théorie scientifique, le marxisme renferme une part de vérité et une part d'erreur, et sa vérité n'existe-t-elle que pour un secteur déterminé de l'expérience.

Une attitude véritablement scientifique consisterait à soumettre le marxisme à un examen critique, à recevoir de ses résultats et de sa méthode, tout ce qui paraît vérifié par l'expérience objectivement contrôlée, et à le continuer en le dépassant.

Certains après le Manifeste Communiste (1948), il est normal d'admettre que, scientifiquement, nous soyons entrés dans une période post-marxiste. Les historiens observent que l'histoire est imprévisible : rien n'arrive jamais comme on l'a prévu, même quand on s'appelle MARX.

En fait, il y a bien des événements historiques qui ont démenti les constructions de MARX : la révolution prolétarienne a éclaté et vaincu, non pas comme il l'avait prévu dans l'Europe surindustrialisée de l'Ouest, mais dans la Russie, pays attardé et en 1917 encore avant tout agricole.

Les ouvriers anglais, qui avaient connu la pire misère entre 1800 et 1850, sont devenus, non pas des prolétaires de plus en plus conscients et révolutionnaires, mais des "travaillistes" réformistes et "petits-bourgeois", presque totalement immunisés contre la propagande marxiste.

Que dire du phénomène catastrophique du fascisme, que la théorie marxiste s'est essouffée à essayer de rejoindre aux prix d'efforts longtemps vains, pendant toutes les années 30 ?

3) Dialectique - Foi et Discipline

A cela, les marxistes répondent qu'ils sont bien fidèles à l'esprit scientifique, toujours ouverts aux progrès doctrinaux, sans cesse préoccupés d'intégrer l'apport de l'expérience, de coller toujours plus au réel.

Il est bien vrai que la "ligne générale" est d'une souplesse infinie, prête à tous les retournements : HITLER peut, en 1939, devenir un allié utile et TITO, en 1948, se révéler un traître.....

Mais il faut bien constater que ces virages en épingles à cheveux sont décidés sous la pression des circonstances, devant la pression des faits, non en vertu d'une théorie qui, à l'avance, prescrirait ce qu'il y a lieu de faire.

On peut toujours, APRES COUP, rattacher la chose à la théorie, mais celle-ci perd alors sa valeur de règle féconde et sûre.

Il faut protester contre la tendance marxiste à l'omniscience et à l'infailibilité. L'histoire de ces trente dernières années nous montre que le "sens" communiste s'est souvent lourdement trompé, se révélant incapable de prévoir le "sens de l'histoire".

La victoire de MAO - TSE - TSUNG ne doit pas faire oublier l'échec sanglant de la tactique communiste vis-à-vis de TCHANG - KAI - CHEK au printemps de 1927. De même la défaite d'HITLER ne doit pas faire oublier que le communisme allemand avait préparé sa venue en combattant à boulets rouges la social-démocratie dans l'Allemagne de Weimar.

Naturellement, les communistes trouvent normal de sacrifier pendant 22 ans le peuple chinois; pendant plus de 10 ans le peuple allemand : ils sont prêts à bien d'autres sacrifices. Pour eux, ce ne sont que de légères fluctuations dans le tracé de la courbe de l'histoire qui, à leurs yeux, ne cesse de s'avancer dans la direction prévue : le triomphe de la révolution prolétarienne et de la "société sans classe". Mais qui ne voit alors que leur conviction procède d'une foi, tenace, imperturbable, qu'elle est d'essence religieuse et non plus scientifique ?

Les marxistes ont choisi d'appeler d'un terme philosophique emprunté à leur maître HEGEL, à savoir la DIALECTIQUE, ce que jusque là on désignait sous celui d'opportunisme, ou, moins péjorativement, de sens des réalités, d'obéissance aux nécessités du moment. C'est un tour de passe-muscade !

Sous prétexte de dialectique, on dispose d'une possibilité infinie de changer d'opinion, d'attitude, de se contredire d'un jour à l'autre : le marxisme en devient insaisissable, impossible à réfuter, mais alors est-ce encore une doctrine ou une science ? LENINE enseigne qu'il s'agit d'une METHODE, d'un guide pour l'action.

Ce n'est pas l'étude de MARX, ce ne sont pas les principes du marxisme qui permettent au militant communiste de connaître, d'épouser dans des fluctuations, les méandres de la ligne de l'évolution historique : ce sont les décisions prises par la machine internationale des partis communistes, les directives émanant du Poliburo de Moscou.

Religieuse en son essence, la foi marxiste trouve dans sa force de conviction, une abnégation qui lui permet de se plier à cette "discipline de fer" (Lénine) plus sévère que n'a jamais été celle d'aucune église. Quand Moscou a parlé, la cause est entendue : il faut alors faire coller la science avec l'histoire et se soumettre; dans le cas contraire, il n'y a plus que trahison et condamnation à plus ou moins longue échéance.

.../...

CONCLUSION

Tout ce qui précède pourra paraître bien négatif. Il fallait pourtant dénoncer d'abord l'illusion marxiste. Mais on se souviendra utilement pour finir que l'on ne détruit que ce que l'on remplace.

La critique du marxisme, notamment du communisme stalinien, doit s'accompagner chez nous d'un effort positif, pour élaborer une attitude qui soit aussi préoccupée que la sienne d'adhérer au réel, pour agir sur lui et le transformer.

N.B.- Rectifier page 11 - paragraphe 6 lire: "après le Manifeste Communiste (1848) et non 1948

SOUSCRIPTION POUR L'EQUIPEMENT

Résultats au 15 Mai

FEDERAL ET LE CONGRES DE BELFORT

- LE CREUSOT	500,--
- Secrétariat Fédéral	2.800,--
- Secteur Montrouge	1.900,--
- BASSE INDRE	1.000,--
- Souscription Jolivet - LOMME	3.500,--
- 1ère liste souscription Fédération du 15 Avril au 1er Mai 1954	12.500,--
- ST ETIENNE	5.000,--
- BEZIERS	500,--
- Reliquat de participations à Comités Centraux	4.500,--
- Souscription WILLAIE	2.000,--
- 2ème liste souscription Fédération du 1er au 15 Mai 1954	8.500,--
- Versement du salaire de la journée du 28 Avril par les permanentes et participa- tion de solidarité du personnel.....	7.500,--
- Liste Gennevilliers	7.000,--
- UGINE	1.000,--
	<u>58.280,--</u>

Merci aux camarades !....

Un premier effort a été fait, ceci doit se poursuivre. Chaque section d'entreprise et syndicats doit envoyer sa souscription.

Faites les versements au C.C.P. 537-50 PARIS de la Fédération avec la mention "Souscription".

.../..

GREVE DU 28 AVRIL

- 1 -

BILAN A LA DATE DU 12 MAI

AIN

TREVOUX

grève suivie partiellement environ à 20%

AISE

CHAUNY

grève à 100 % chez Blaw Knox- 96% aux Tréfileries
débrayage partiel dans d'autres usines environ 6% par suite
du "torpillage" de F.O.

GUISE

GODIN - 98% chez les ouvriers - 8% chez les mensuels

ALGERIE

ALGER

CITROEN - 90% de grévistes
NEYRPEC - 95% de grévistes
dans les autres entreprises proportion variant entre 75 et 100%

Ailier

MOULINS

50% dans l'ensemble des effectifs - pourcentage atteignant
80% chez les ouvriers

ARDECHE

LE TEIL

100% de grévistes chez les ouvriers - les mensuels ont déposé
un cahier de revendications et ont approuvé le mouvement sans
toutefois y participer par des débrayages

ANNOMAY

100% de grévistes chez les ouvriers- 90% chez les mensuels

ARDENNES

débrayage à 60% environ

BOUCHES DU RHONE

MARSEILLE

moyenne de 80% pour toutes les entreprises de Marseille

CHARENTE MARITIME

LA ROCHELLE

Chantiers Navals la Pallice - 75% du personnel ouvrier
B.I.C. 55% du personnel ouvrier seulement

CHER

VIERZON BOURGES

débrayage à 80%
" à 70%

.../..

CORREZE

USSEL

débrayage à 85% pour les métallurgistes

DRIVE

" à 70% " " "

DOUBS

MONTBELLARD et région

Automobiles PEUGEOT	60%	de l'effectif total
Forges d'AUDINCOURT	90%	" "
Cycles PEUGEOT	95%	de l'effectif ouvriers
STIEL	50%	de " mensuels
VOGEL	95%	de " ouvriers
	60%	" mensuels
	83%	" ouvriers
PEUGEOT Valentigney	6%	" mensuels
Audincourt	75%	" total
TERRE BLANCHE	90%	" total
Fonderies LEROY	80%	" ouvriers
PEUGEOT - JAPY	95%	" total
	85%	" "

BESANCON

Quelques petites boîtes ont débrayé environ à 80% et certaines à 40% - Horlogerie à 70%

HERILONCOURT 50% pour les mensuels - 90% pour les ouvriers

FINISTERE

BREST

100% dans l'ensemble de la Métallurgie

GARD

ALLES

80% pour les ouvriers - 37% pour les mensuels

BESSEGES

95% dans l'ensemble

NIMES

95% de moyenne

HAUTE GARONNE

TOULOUSE

50 à 75% de l'ensemble des métallurgistes

GIRONDE

BORDEAUX

Chantiers de la Gironde : 97% -- MOTOBLOC 70%

C.I.M.T. 100%

S.A.T.M. 95%

DASSAULT - Talence 95%

S.A.F. 95%

SCHNEIDER 50%

Ces pourcentages valent pour les ouvriers. L'entreprise PEPIN a donné quelques jours avant la

grève 26 Frs de l'heure. Le personnel a débrayé une heure à 100%.

.../...

HERAULT

BEZIERS 82% dans l'ensemble dont 90% pour les ouvriers

ISERE

GRENOBLE 90% ouvriers au total - mensuels (ingénieurs compris) 70%

VOIRON 80%

RIVES 100% pour les ouvriers - cadres et mensuels 7 présents sur 60

BOURGOIN 85%

LOIR ET CHER

VENDOME 70% dans l'ensemble

LOIRE

ST ETIENNE débrayages entre 90 et 95% dans toutes les grosses entreprises; les petites entreprises ont débrayé dans des proportions variant entre 75% et 85%

LORETTE ouvriers à 100% - 50% chez les mensuels

LOIRE INFRE

CHATEAUBRIANT 95% chez Huard

ST NAZAIRE Penhoët 6.000 grévistes sur un effectif de 6.300
S.N.C.A.S.O. 1.730 sur 1.760
Chantiers de la Loire débrayage à 100%

NANTES débrayage à 100% dans l'ensemble

BASSE INDRE 60 à 65% de grévistes

LOIRET

ORLEANS Renault débrayage à 90% - Rivière à 100%
des débrayages partiels ont eu lieu dans d'autres usines

LOT & GARONNE

AGEN la grève n'a pas été suivie

MAINE & LOIRE

CHOLET 80 à 100%
ANGERS 60 à 90%

MEURTHE & MOSELLE

JOEUF grève non suivie

HONE COURT débrayage partiel

VILLERUPT grève à peu près total chez les ouvriers pour les usines d'Aubrives et de Micheville - 50 mensuels en grève à Aubrives -

REHON 98% de grévistes; seules les mesures de sécurité ont été assurées

Dans les autres usines du bassin de Longwy l'effort des militants ne fut pas couronné de succès

MORRHAN

LORIENT 70% de l'ensemble des métallurgistes

HENNEBONT 85% chez les ouvriers - 30 à 40% chez les mensuels

VANNES la grève a été suivie particulièrement par les syndiqués C.F.T.C.

MOSELLE

S.A.E.F. et U.C.P.M.I.	{ effectif moyen de 7.800	
ROMBAS	{ " " 5.605	
MOYEUVE	{ " " 3.900	arrêt à 100%
Audun LE TICHE (Arbed)	{ " environ 500	
SOLLAC	{ effectif moyen 3.000	" à 95%
THIONVILLE	{ " " 4.150	" 70 à 80%
S.N.K.	{ " " 4.300	" 70%

Boulonneries d'Ars s/Moselle environ à 80%

NORD

LILLE Fives-Lille 4.250 grévistes sur un effectif de 5.000
Massey Harris 1.900 " " " de 2.090
C.I.M.A. 1.000 " " " de 3.000
DECAUVILLE 80% de l'effectif total

DUNKERQUE Constructions Navales 2.300 grévistes sur 3.000
pas de grévistes à l'Usine des Dunes

LOUVROIL 90% chez les ouvriers - pas de grévistes chez les mensuels

DENAIN 70 à 90% chez les ouvriers

PAS DE CALAIS

ISBERGUES

10% de grévistes - 330 ouvriers - 10 mensuels c'est à dire les responsables syndicaux

BASSES PYRENEES

(BREGUET tout le personnel à 100% soit 800 personnes

LE BOUCAU

100 % chez les ouvriers soit 1.300 pas de grévistes chez les mensuels

(Turboméca)

Le 27 Avril le patron affiche qu'il donne une prime de 2.000 Frs partiellement hiérarchisée

HTE PYRENEES

TARBES

ALS-THOM et MORANE 100% de l'effectif ouvrier - 95% de l'effectif mensuel

HTE SAONE

PLANCHER LES MINES - 100% chez les ouvriers - 8% chez les mensuels

SAONE & LOIRE

AUTUN

98% chez les ouvriers- 3% chez les mensuels

BOURBON LANCY - 85% de grévistes dans l'ensemble dont 92% chez les ouvriers

MACON

100% dans l'ensemble

SAVOIE

UGINE

100% chez les ouvriers - 70% chez les mensuels

SEINE INFRE

LE TRAIT A.C.S.I.L. débrayage de la presque totalité des ouvriers, les mensuels travaillaient presque tous.

Tréfileries et Laminoirs de DARNETAL - 75% de débrayage

LE HAVRE certaines entreprises ont débrayé presque en totalité. l'estimation équivaut 50% de grévistes sur l'ensemble de la métallurgie; dans certaines entreprises le pourcentage atteint 80 à 90%

ROUEN

Chantiers de Normandie - 50% de l'effectif total

.../...

CHAYE SOUILLY

Procédés SAUTER - 99,9% chez les ouvriers et mensuels

TARN

CASTRES

débrayage à 50%

TARN & GARONNE

CASTELSARRAZIN

93% chez les ouvriers - pas de mensuels

Tre de BELFORT

AIS THOM - 98% chez les ouvriers - 15% chez les mensuels

YONNE

SENS

grève non suivie par des méthodes réactionnaires du patronat

REGION PARISIENNE

S.N.E.C.M.A.-Gennevilliers	: 50% de grév.	CHAUSSEON	: 85% desouv.
Billancourt	: 70% "	S.O.M.U.A. à St Ouen	: 50% " grév.
Suresnes	: 70% "	SALISON -Boulogne	: 55% " "
S.A.G.E.M. Argenteuil	: 50% "	THOMSON-Asnières Genv.	: 50 à 70%
ELECTRO CABLE " "	: 80% des ouv.	HOTCHKISS - St Denis	: 90% des ouv.
CABLES DE LYON - Bezons	: 70% " "	JEUMONT " "	: 90% des ouv.
AIS THOM - PARIS 15°	: 60% de grév.	SULZER " "	: 100 % "
WESTINGHOUSE-PARIS 15°	: 85% " ouv.	CHRISTOFLE " "	: 60 % "
VOISIN à Issy des Moul.	: 72% " grév.	RATEAU La Courneuve	: 80% "
SADIR CARPENTIER -Issy	: 60% " "	CITROEN ASNIERES -Outil/	: 95% "
S.E.V.- Issy	: 75% " "	CLICHY Forges	: 90% "
C.G.R.- Issy	: 80% " "	Compteurs de Montrouge	: 60% "
Renault Billancourt	: 20% " "	BREQUET - Vélizy	: 80% chez les ouv.
A.O.I.P. - I3°	: 100% de grév.		et maîtrise
Panhard	: 50% "	CHAIZE - I3°	: 90% de grév.
Précision Mécanique	: 10% "	Citroën - St Ouen	: 88% " "
Citroën - Javel Ferrage	: 56% et 100%	Citroën Gutenberg	: 100% " "
Citroën - Levallois	: 100%		

Ces chiffres, dans leur sécheresse, ne peuvent révéler le magnifique effort des militants qui ont contribué à faire de cette journée une démonstration d'unanimité et d'action dans la majorité des secteurs métallurgiques.

Il importe de souligner la participation relativement nombreuse ; comparativement aux autres grèves, des mensuels; ceci confirme la prise de conscience d'un point de vue maintes fois exprimé par notre Fédération de la similitude d'intérêts des ouvriers et des mensuels.

La présence auprès des ouvriers d'une masse importante de mensuels lors de la grève du 28 Avril a fait avancer à nouveau et plus nettement qu'en Août 53, la réalisation de la Fédération d'Industrie des Travailleurs de la Métallurgie.

GREVE A CHAUD OU A FROID ?

Après le 28 Avril

Certains militants conservent la nostalgie des grands mouvements de masse; des grèves qui apparaissent comme une explosion après une longue période de régression sociale.

Elles sont l'aboutissement d'une suite de misères, d'injustices s'accumulant mois après mois, parfois pendant des années, et un jour c'est l'éclatement, à la fois colère et désespoir

C'est alors la grève à chaud que le syndicalisme encadre, discipline et essaie de rendre efficace, genre Août 1953.

Pour aboutir à cette forme de grève, il faut avoir subi la réaction patronale et gouvernementale pendant assez longtemps pour que se forge une sorte d'unanimité ouvrière pour l'action.

Cette prise de conscience des militants syndicalistes, souvent les plus sensibles parmi les éléments ouvriers, est devenue le sentiment de tous : une volonté commune d'action existe alors et il faut réagir.

La difficulté réside - et nous l'avons déjà souligné - dans le fait que l'unanimité dans le cas de grève à chaud existe souvent en tant que réaction "contre" (le gouvernement, le patronat) alors qu'il faudrait que le mouvement ait lieu "pour" des objectifs précis et donc que l'unanimité soit effective dans les aspects positifs de la grève.

Ainsi, nous pouvons déterminer les deux grandes faiblesses de la grève à chaud :

- longue période de souffrance avant,
- risque d'inefficacité

Il y a d'autres risques par exemple le fait que les solutions éventuellement poussées en avant ne seront pas forcément les plus efficaces, mais simplement les plus spectaculaires. Par ailleurs, la masse des travailleurs n'aura peut-être pas le moyen de tenir longtemps.

On peut remédier au risque d'inefficacité en se fixant par avance un minimum, un plancher à satisfaire, mais encore une fois il faut réaliser l'unanimité ou une majorité suffisante sur ce plancher et non seulement à l'intérieur d'une minorité syndicale, mais dans l'ensemble de la classe ouvrière.

Faute de cela, chacun s'en tire au mieux, parfois au détriment de la cohésion générale.

Il est clair que la grève à chaud exige un encadrement rapide de la masse par le syndicalisme, aboutissant à l'adhésion syndicale. C'est une question d'esprit et de méthode.

.../....

C'est là le rôle des cadres syndicaux des échelons intermédiaires et de base, mais rôle essentiel, de nature à organiser alors une véritable épreuve de force dans la discipline.

La grève à froid, au contraire, c'est celle qui est froidement réfléchie et voulue avant que les mesures gouvernementales ou patronales aient amené toutes leurs conséquences néfastes.

C'est l'analyse des faits, des tendances qui conduit le dirigeant syndicaliste à conclure: s'il n'y a pas réaction sur tel ou tel point précis les conséquences seront graves pour la classe ouvrière : il faut donc agir.

Or, les travailleurs n'ont pas encore été atteints par les pleins effets des mesures réactionnaires, ni physiquement ni moralement, ce qui explique cette sorte de décalage entre le dirigeant qui est obligé de prévoir et d'agir avant, et le salarié des usines qui n'a pas les mêmes informations, les mêmes responsabilités.

Si la majorité des travailleurs était organisée, un travail d'information soutenue pourrait mettre au niveau de maturité et de responsabilité les salariés et les dirigeants des syndicats, et c'est là une solution qu'il faut rechercher.

La grève à froid n'est pas spontanée, elle est voulue, préméditée, organisée, ce qui demande du temps et de la mise en place des moyens. Elle risque à cause de cela de ne pas connaître la même atmosphère que la grève à chaud.

Mais elle peut être plus efficace, et correspond mieux à une influence réelle du syndicalisme dans la classe ouvrière.

Ceux qui prétendent que la grève du 28 Avril a été une erreur sont ou bien intéressés à désacréditer le mouvement syndical ou bien ignorants des raisons profondes qui le font agir.

Sans doute, il nous appartient d'approfondir les conditions à réaliser, les moyens à mettre en oeuvre pour réussir la grève à froid. De même, il est de notre responsabilité de savoir conduire à bonne fin la grève à chaud.

De toute manière, il serait vain d'opposer l'une à l'autre, nous les retrouverons encore dans l'avenir; mieux vaut donc les prévoir et désormais prendre les moyens pour les réussir.

DEMANDER LA VICTOIRE ET N'AVOIR PAS
ENVIE DE SE BATTRE, MOI JE TROUVE QUE
C'EST MAL ÉLEVÉ

PEGUY

A L'ORDRE DU JOUR DES BUREAUX ET CONSEILS SYNDICAUX

1 Administration

- Les cotisations de 1953 ont-elles toutes été réglées ?
- Où en sommes-nous pour les cartes et timbres de 1954 ?
- Des abonnements au "Bulletin du Militant" sont échus: il faut les renouveler ce mois-ci
- Penser à payer les "Voix des Métaux" en retard
- Où en est notre situation financière de syndicat ?
- Le plan de collectage est-il au point ? Les nouveaux adhérents sont-ils encadrés ?

2 Organisation

- Dès cette semaine, réunir bureaux et conseils de syndicats et de sections d'entreprises, pour mettre à l'ordre du jour:
- Etat des réponses au questionnaire fédéral sur la grève du 28 Avril
- Préparation du Congrès de Belfort
- Révision des bulletins précédents pour application
- Action des prochaines semaines

3 Action

- Etudier, adapter et déposer le projet d'accord d'entreprise auprès des Directions
- Veiller à ce que certains points ne soient pas en retrait par rapport à ce qui aurait pu être proposé au plan départemental: pour cela nécessité d'assurer les liaisons
- Demander discussion des Conventions Collectives - si elle est signée, aller au delà
- Poursuivre action de base, sur salaires et toutes revendications d'entreprises
- Populariser nos démarches, nos résultats, notre action et nous tenir au courant
- Nous adresser vos résultats d'élections complets, avec une analyse

4 Formation

- S'imposer réflexion en commun du Bulletin, notamment cette fois sur:
 - accord d'entreprise
 - sens de l'histoire