

# C'est aux travailleurs de décider!

## une expérience de conseils d'ateliers à saintes

La CIT-Alcatel est une filiale (contrôlée à 58,68 %) de la CGE, nouvellement nationalisée. Les deux usines de saintes (Charente-Maritime) comptent 700 salariés. Un camarade de Saintes 1 a bien voulu pour Commune, relater l'expérience d'un atelier du service usinage. A travers le droit, gagné par les travailleurs, de se réunir sur le temps de travail en assemblée d'atelier, cette expérience montre concrètement qu'il est possible d'instaurer une démocratie des travailleurs dans l'entreprise, étape vers une véritable gestion ouvrière.





**Question:** Depuis plusieurs mois les travailleurs de ton atelier ont conquis un droit de réunion sur le temps de travail. Peux-tu nous relater l'historique de cette enquête ?

**ALEXIS:** Il faut remonter à la lutte en 1979 des OS sur les cadences, c'est à partir de ce moment qu'un nouvel esprit régna au sein de l'atelier où la solidarité entre les gars est devenue plus importante.

Et c'est en Janvier 82, pour la réduction à 39h qu'un conflit éclata entre le syndicat CGT et la Direction, celle-ci voulant imposer une réduction de 10mn par jour. Après occupation de la salle de réunion, soutenue par deux débrayages largement suivis par les travailleurs, nous avons obtenu satisfaction.

Mais la direction ne s'en est pas tenue là, les temps de production ont été diminués dans le service Usinage (seul service qui travaille au rendement) à Saintes. A l'initiative de la CGT, nous nous sommes réunis dans l'atelier pour discuter des cadences, du travail au rendement, discussion qui s'est élargie sur le problème des 39h, de l'emploi.

A la fin de la réunion nous sommes tous allés rencontrer (14 professionnels P1) le chef de service avec comme revendication première, la suppression du travail au rendement en incluant la prime maxi dans le salaire de base. N'ayant aucune réponse, nous sommes donc tous allés voir la direction le lendemain, exigeant de plus qu'on ait une salle à notre disposition pour pouvoir se rencontrer sur le temps de travail afin de discuter des problèmes.

Après un refus, prétextant qu'il y avait des élus avec des heures de délégation, mais devant la ferme volonté des travailleurs, la direction a finalement concédé 4 réunions d'une heure pour les deux équipes, et a accepté de payer l'heure d'arrêt que nous avons eue avec le chef de service.

Ces 4 réunions ont eu lieu en deux semaines, le chef de service, le chef d'équipe, le responsable du service méthode, trois ouvriers élus par l'atelier et un représentant du syndicat y ont participé. L'ordre du jour a été fixé par nous :

- Méfaits du travail au rendement
- Gestion, organisation du travail
- Solution et revendication.

**Question:** Vous réunissez-vous souvent dans l'atelier ?

**Alexis:** Les réunions se font au gré des besoins, et les heures nous sont payées.

**Question:** Quelle a été l'attitude du patron et de la maîtrise ?

**Alexis:** De la part de la direction des deux établissements, ce fut un blocage systématique mais qui a été levé par le directeur de Saintes l voulant montrer une volonté de concertation et d'ouverture. Chose positive même si nous savons que cela n'est pas gratuit ! Cette volonté est également suivie par le chef de service. Pour ce qui est des « petits » chefs d'équipe, ils sont foncièrement contre, il n'y a pas plus dangereux que des gens qui ont peur, peur de perdre leur pouvoir de répression, de « garde chiourme ». Nous sommes en train de démontrer que nous sommes capables de prendre des décisions sur notre travail, et de ce fait, comprendre que les « petits » chefs qui supervisent sont des parasites qui n'ont pas leur place.

**Question:** Quel est l'objet de ces assemblées d'atelier ?

**Alexis:** Les assemblées sur le lieu et le temps de travail furent fréquentes au départ, pour préparer les entretiens avec la direction, pour décider qui y participeraient et enfin pour les comptes rendus.

Progressivement, les discussions dépassaient le stade revendicatif, une prise de conscience apparaissait sur leur condition d'exploitation.

Chacun commence à s'interroger sur la gestion de l'entreprise et veut avoir plus d'information sur les charges de l'usine, sur les investissements, l'idée de ne plus être des pions fait son chemin avec la volonté de l'atelier d'avoir des droits et des pouvoirs accrus, sur l'organisation du travail, l'aménagement des postes, sur le fonctionnement en général de l'entreprise. Dernièrement, nous avons discuté pour qu'un délégué de l'atelier soit élu afin de s'informer en permanence sur les charges de travail.

**Question:** Cette expérience a-t-elle un écho dans les autres ateliers ?

**Alexis:** Les gens des autres services sont venus en discuter avec nous mais on ne peut pas dire que cela a traversé les deux usines. Nous sommes encore dans une phase de négociation. Il ne faut pas précipiter les choses.

**Question:** Comment vois-tu le rapport entre ces assemblées d'atelier et les instances représentatives traditionnelles CE, DP ?

**Alexis:** Je considère que ce sont deux structures complémentaires, la première qui permet de prendre en charge les différents aspects de l'entreprise, volonté qui est apparue depuis les assemblées de l'atelier usinage et la deuxième qui garde sa fonction de défense des travailleurs.

**Question:** Quels sont les rapports entre le syndicat de l'entreprise et cette assemblée d'atelier ?

**Alexis:** Ils ne peuvent qu'être bon car le syndicat CGT de la CIT a défendu depuis longtemps la nécessité de conseils d'atelier. De plus je constate en tant que militant CGT que l'idée que nous avançons se vérifie dans la pratique. Les travailleurs de l'atelier perçoivent de moins en moins le syndicat comme « une assurance vie » ou le délégué comme l'avocat de service. Actuellement, une partie d'entre eux viennent davantage pour apporter des propositions d'action que pour être assisté par le syndicat. De ce fait, cela renforce notre crédibilité et notre audience.

**Question:** N'y a-t-il pas danger de récupération de la part de la direction ?

**Alexis:** Il y a toujours un risque et on ne peut jamais être sûr qu'il n'y aura pas récupération. Par contre, je peux dire actuellement avec certitude que les assemblées de l'atelier ont permis une prise de conscience parmi le personnel de la nécessité de s'organiser face au pouvoir de la direction qui ne vise qu'à étouffer l'individu et à le maintenir dans sa passivité pour mieux l'exploiter.

**Question:** Nous sommes en plein débat parlementaire sur les nouveaux droits des travailleurs. A la lumière de votre expérience, que penses-tu des propositions gouvernementales ?

**Alexis:** Elles ne font qu'entrouvrir les portes, à nous de les ouvrir pour que réellement, on puisse parler de nouveaux droits des travailleurs, ma position est d'élire un délégué de chaque atelier qui à eux tous constitueraient notre conseil d'administration et cela à tous les niveaux de l'entreprise au groupe mais malheureusement, nous n'en sommes pas là !

Interview réalisée par Jimmy