

# VERS L'ASSOCIATION CAPITAL-TRAVAIL

*Rapport présenté par Alexandre HÉBERT,*

*Secrétaire de l'Union départementale CGT-FO de Loire-atlantique,*

*le 5 novembre 1964*

*devant les militants des Métaux ouvriers de Nantes.*

-----

Notre camarade HÉBERT avait été chargé, par le bureau de notre syndicat de présenter, devant notre Conseil Syndical, un rapport sur les accords Messier.

Nombreux sont aujourd'hui les militants de toutes organisations qui s'interrogent.

Où va le mouvement ouvrier français?

C'est à leur intention que notre conseil syndical, à l'unanimité, a décidé d'éditer le rapport de notre camarade HÉBERT.

En vérité, ce ne sont pas seulement les accords Messier qui sont en cause, mais l'ensemble de la politique d'intégration des syndicats à l'État et au régime.

Cette politique qui s'est traduite notamment par la réglementation autoritaire de l'exercice du droit de grève dans les secteurs publics et semi-publics a engendré la signature d'accords de type Renault, Plastiques de Roubaix, Messier, etc... qui réglementent l'exercice du droit de grève... contractuellement !!!

A Nantes, pour la première fois dans la navale, la C.G.T. et la C.F.T.C. ont en échange d'une aumône de 1% sur les salaires à dater du 1er janvier 1965, signé le 28 octobre 1964 un accord qui déclare:

*«Que, d'un commun accord, il sera recherché la possibilité d'augmenter la sécurité de l'emploi dans la Construction Navale à Nantes en développant au maximum les partages de commandes ou la passation de sous-commandes entre les deux Chantiers nantais».*

Les patrons n'ont pas caché que cette «recherche en commun» signifiait surtout l'abandon d'avantages prévus par la convention collective (primes de panier pour les camarades déplacés d'un chantier dans l'autre).

Pour nous, il ne s'agit pas de polémiquer, mais de poser les problèmes. Les travailleurs, les militants honnêtes, quel que soit l'organisation à laquelle ils appartiennent ont le droit d'être informés.

Ils ont également le droit de juger!

**Guy COIGNAUD**

*Secrétaire du Syndicat F.O. des Métaux Ouvriers de Nantes*

-----

# VERS L'ASSOCIATION CAPITAL-TRAVAIL

«... Rappelle que la différence essentielle entre les régimes de liberté et les régimes autoritaires s'est généralement manifestée, entre autres, par une remise en question des prérogatives des organisations syndicales, de leurs droits et de leurs libertés. ...Il alerte ses militants sur le danger de clauses restrictives à l'exercice du droit de grève dans certains accords d'entreprise».

(Résolution du XIème Congrès de l'U.D.  
12 et 13 octobre 1963 à St-Nazaire)

-----

Depuis 1958 (1) le gouvernement et le patronat poursuivent opiniâtrement leur politique d'intégration des Syndicats à l'État et à la société capitaliste.

Par ce moyen, ils entendent non «supprimer» les syndicats mais, beaucoup plus habilement, leur enlever une à une, en échange de quelques avantages illusoire, les prérogatives qui leur permettaient de défendre, plus ou moins efficacement, les intérêts des ouvriers.

A la limite de cette politique, les confédérations syndicales ne seraient plus que d'immenses machines tournant à vide, désertées progressivement par les travailleurs et ne vivant plus que grâce aux subsides de l'État.

Cette politique n'est ni «moderne» ni «nouvelle», notamment Mussolini et Hitler l'ont expérimentée en Italie et en Allemagne.

Idéologiquement, elle s'appuie sur la négation de la lutte de classe qui serait «dépassée».

Concrètement, elle tend à rapetisser les problèmes de classe au niveau de l'entreprise.

Elle tend également à priver les syndicats de tous moyens d'agir sur les conditions de vie des travailleurs et plus particulièrement, de peser sur l'évolution des salaires.

Les moyens mis en œuvre pour obtenir ces résultats varient selon les secteurs publics, nationalisés ou privés.

Néanmoins, tous s'inscrivent, comme on le verra à l'aide des deux exemples que nous analysons plus loin, dans le cadre de la politique des revenus et de son corollaire la limitation de l'exercice du droit de grève.

Probablement, comme toujours dans les périodes difficiles (se rappeler la *Charte du Travail*), la ligne de démarcation entre intégrationnistes et non-intégrationnistes ne respectera pas forcément les frontières syndicales.

Toutefois, il est probable que la C.F.T.C. sera le fer de lance de l'intégration suivie plus ou moins par la C.G.T. (au nom de la coexistence pacifique).

C'est dans notre C.G.T.F.O. qu'on a déjà trouvé et qu'on trouvera de plus en plus une résistance à la politique de liquidation pure et simple des organisations syndicales que constitue finalement la politique d'intégration.

(1) Cette politique avait déjà été amorcée avant 1958, notamment par la politique des accords d'entreprises poursuivie par la C.F.T.C. après 1955. Voir également le contenu du *mendésisme*.

Il nous faut ici saluer l'exemple de notre *Fédération des Cheminots*.

Comme l'a dit excellemment notre camarade DEGRIS: «*nous avons, les premiers, quitter la commission Grégoire, parce qu'à nos yeux, elle est la première étape de la politique d'intégration*».

## **LA COMMISSION GRÉGOIRE:**

Autrefois, le salaire des cheminots était déterminé après discussion entre la S.N.C.F. et les syndicats de cheminots. Comme pour les autres salariés, il dépendait essentiellement du rapport de forces.

Le gouvernement a mis au point une «*Commission de constatation des salaires*» dite *commission Grégoire* du nom de son président.

Notre Fédération a subordonné sa participation à cette commission aux réponses données par M. Grégoire à 4 questions.

**1-** Sur quelles bases de comparaison se feront les constatations sur les évolutions des salaires?

Nos camarades voulaient savoir si les comparaisons se feraient notamment avec l'évolution du coût de la vie.

Réponse de M. Grégoire: La commission n'est pas habilitée à effectuer des comparaisons entre la rémunération des cheminots et celle du secteur privé pas plus d'ailleurs qu'avec l'évolution du coût de la vie. Mieux, il ne s'agit même pas d'étudier le niveau des salaires mais de constater la «*masse salariale*»!!!

**2-** En cas de désaccord au sein de la commission, quelles conclusions adoptera-t-on?

Réponse de M. Grégoire: Il s'agit de recherche scientifique (sic), il ne saurait y avoir de désaccord.

**3-** Quelles procédures seront employées pour la fixation de la masse salariale pour les prochaines années?

Réponse de M. Grégoire:

1er temps: la Commission constate;

2ème temps: le Ministre de tutelle reçoit les organisations syndicales;

3ème temps: le gouvernement fixe le coefficient de majoration de la masse salariale;

4ème temps: la commission de statut (remplissant le rôle de commission mixte) se réunit pour répartir entre les différentes catégories de cheminots l'augmentation ainsi octroyée.

**4-** Quels critères serviront à déterminer le pourcentage d'augmentation de la masse salariale?

Réponse de Mr Grégoire: la masse des salaires sera augmentée en fonction des orientations du plan.

Et nous retrouvons la politique des revenus élaborée dans le cadre du plan.

Les majorations de salaires sont fixées unilatéralement par le gouvernement, les syndicats n'étant plus là que pour «*aider*» à effectuer la répartition entre les diverses catégories de salariés. Ce qui, entre parenthèses, leur promet bien du plaisir.

On comprend que, dans ces conditions, notre Fédération F.O. des Cheminots ait, dès le 6 octobre, décidé de ne plus participer à la commission Grégoire. On comprend moins bien que les Fédérations C.G.T. et C.F.T.C. n'aient pas adopté la même attitude.

Voilà pour le secteur nationalisé...

Voyons maintenant le secteur privé.

### **LES ACCORDS MESSIER:**

Dans le secteur privé, les choses ne peuvent se régler d'une manière aussi simple.

Il ne suffit pas de mettre en place une «*Commission Grégoire*».

Le processus suivi est quelque peu différent.

Dans un premier temps, on a progressivement substitué aux conventions collectives et à leurs avenants conclus dans le cadre de la loi du 11 Février 1950 des «*accords d'entreprises*».

Très rapidement, le caractère des accords a changé.

Alors que les avantages obtenus par la convention collective avaient force de loi et ne pouvaient pratiquement être remis en cause, l'octroi des avantages consentis pour ces véritables contrats «*d'association capital~travail*» que sont la plupart des accords d'entreprises sont subordonnés au respect de certaines clauses.

Les accords Renault, les Plastiques de Roubaix avaient tracé la voie.

Avec les accords Messier, on atteint la perfection.

Tout y est... et la presse patronale a certainement raison de les présenter comme un exemple mais voyons ce qu'il en est.

Tout d'abord, il faut dire et les Fédérations F.O. et C.G.T. de la Métallurgie ne devraient pas l'ignorer, le patron M. René Lucien n'est pas n'importe qui. Il est notamment l'auteur d'un ouvrage intitulé: «*L'association doctrine sociale du monde de demain*» écrit en 1961 à «*l'intention du Général de Gaulle*» qui voulut bien accepter qu'il lui soit dédié.

### **LE PRÉAMBULE:**

Les accords Messier contiennent un préambule qui fixe si j'ose dire, les positions doctrinales des signataires.

On y lit notamment:

«*Les signataires se déclarent entièrement d'accord pour reconnaître les responsabilités qui incombent à la direction dans l'administration et la conduite de l'entreprise*».

Il ne s'agit plus de la reconnaissance de la section d'entreprise, mais de la reconnaissance du patronat.

Ce premier pas étant franchi, il n'y a aucune raison de s'arrêter. Les intérêts des ouvriers et des patrons cessent d'être antagonistes puisque les signataires sont également «*entièrement d'accord pour reconnaître l'interdépendance qui existe entre la prospérité de l'entreprise et l'amélioration du sort de son personnel, et la nécessité, selon la loi, d'une coopération constante entre tous les membres du comité d'entreprise*».

Autrement dit, entre le patron et les membres ouvriers du C.E. La voilà enfin cette fameuse association capital-travail.

Mais voyons, ce qu'en échange, les heureux travailleurs de chez Messier obtiennent.

En ce qui concerne les avantages immédiats, rien de bien nouveau par rapport à ce que les syndicats ont obtenu ailleurs sans remettre en cause les principes de lutte de classes.

Jours fériés - prime d'ancienneté - jeunes travailleurs - rémunération heures supplémentaires - travail de nuit... etc...

Toutefois, il nous faut signaler la «mise au mois du personnel horaire», cet «avantage» est précisé par l'article 11 des accords. Le voici:

*Article 11:*

*a- Au premier jour de chaque semestre couvert par le présent contrat, à savoir 1er juillet 1964, 1er janvier 1965, 1er juillet 1965, 1er janvier 1966, 1er juillet 1966, un certain nombre d'ouvriers appartenant aux catégories professionnelles, avec priorité aux plus élevées, seront admis au statut du personnel au mois.*

*Chaque tranche semestrielle touchera 5% de l'effectif considéré.*

*Les bénéficiaires de cette mesure devront avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la proposition. Ils seront désignés par la direction, après avis d'une commission composée de chefs de service et d'agents de maîtrise, nommés par elle qui tiendra compte en premier lieu, de la compétence professionnelle, puis de l'activité, de l'assiduité et du comportement général des intéressés .*

*Les bénéficiaires se verront attribuer une rémunération mensuelle (base 40 heures) correspondant à leur taux horaire, et leur statut sera précisé par note de service.*

*Le bénéfice de cette mesure pourra être retiré par décision de la Direction, pour faute grave, pour indiscipline caractérisée, pour absences ou retards répétés, pour baisse de rendement, injustifiée et prolongée. Cette sanction ne pourra intervenir qu'après avis de la commission ayant formulé la proposition de mensualisation.*

*b- Quand elle le jugera opportun, et en principe aux mêmes dates, la Direction pourra prendre une mesure similaire en faveur d'un certain nombre d'ouvriers n'appartenant pas aux catégories «professionnels».*

Mais voyons maintenant comment dans le cadre de ces accords seront déterminés les salaires.

La procédure est définie par l'article 13 qui déclare:

**LES SALAIRES:**

*Article 13:*

*La direction étudiera l'évolution des rémunérations globales du personnel en fonction de l'évolution de la conjoncture économique ou technique et des possibilités de la Société.*

*En outre, les situations individuelles continueront à être examinées compte tenu de l'évolution de carrière de chacun. En tout état de cause, les augmentations à caractère de promotion individuelle seront différenciées dans leur principe et leur date d'application, des mesures générales qui peuvent découler d'une hausse du coût de la vie.*

Ici nous retrouvons la commission Grégoire et la politique des revenus. «La direction étudiera...».

Ainsi par voie contractuelle le syndicat se décharge... sur la direction du soin de la détermination des salaires.

**LE DROIT DE GRÈVE:**

Il est évident qu'à partir du moment où on fait confiance à la direction pour «étudier» l'évolution des rémunérations, la grève devient anachronique.

C'est ce qui ressort de l'art. 2 du chapitre 3 qu'il convient d'étudier très sérieusement.

Tout d'abord, il est proclamé:

*«En l'absence des dispositions légales que prévoyait la Constitution de 1946 lorsqu'elle a consacré le droit de grève, il appartient aux parties contractantes de faire en sorte que ce droit s'exerce à bon escient, c'est-à-dire lorsqu'il correspond à des problèmes propres à l'entreprise et au désir de la majorité de ses membres».*

Cette rédaction met hors la loi les grèves qui ne correspondent pas «à des problèmes propres à l'entreprise».

Puis, cette première condition n'étant pas jugée suffisante encore faut-il que la grève corresponde «au désir de la majorité de ses membres».

Autrement dit, en aucun cas, les travailleurs de chez Messier ne pourront participer à des mouvements qui débordent le cadre de l'entreprise. Ils ne pourront pas non plus suivre un ordre de grève qui ne serait pas admis par la majorité.

Et qu'on ne pense pas qu'il s'agit d'une clause de style, le paragraphe suivant déclare:

*«De ce principe, il découle que tout mouvement de grève ou arrêt de travail exercé par une minorité cause à l'entreprise ou à tous ses membres un préjudice certain dont il convient de tenir compte».*

Cette petite phrase «cause un préjudice certain» signifie que ceux qui causeraient ce «préjudice certain» (une minorité qui ferait grève par exemple)... ou ceux qui suivraient au mot d'ordre de grève local ou national devraient juridiquement réparation!

Et voilà... Il ne reste plus qu'à prévoir le cas où, malgré tout, une grève chez Messier s'avérerait inévitable!!!

Alors l'accord prévoit:

*En cas de conflits limités ou généralisés, les parties s'engagent formellement à ne pas recourir au lock-out ou à la grève avant d'avoir épuisé toutes les possibilités réglementaires conventionnelles, légales ou particulières de solutions.*

*En outre, elles décident :*

*a- de se réserver la possibilité, par un accord réciproque et sans qu'il s'agisse d'une obligation, de recourir à un référendum;*

*b- au cas où le référendum serait écarté de laisser toujours un délai de trois jours francs de conversations après refus officialisé d'une revendication non satisfaite, avant de recourir à la grève.*

On notera le référendum organisé par «accord réciproque».

### **LE REPRÉSENTANT SYNDICAL:**

Nous arrivons maintenant à la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise tarte à la crème de tous ces progressistes chrétiens ou non.

Voyons ce qu'il en est:

*«Le représentant syndical dispose de 10h. par mois pour assister éventuellement aux réunions des délégués entre eux ou des membres du comité d'entreprise entre eux (commissions).*

*En outre, il dispose de l'équivalent de 2h. par mois sur l'ensemble de l'année (11 mois) pour être en mesure de prendre contact avec son organisation syndicale. A cet effet il lui sera attribué des bons de sortie par le chef du personnel».*

Mais en contrepartie:

*«Il n'a de contact direct avec les membres du personnel, que sur la demande des délégués de son syndicat et, en présence de ces derniers. C'est d'ailleurs aux délégués qu'il appartient de tenir informé*

*le représentant syndical de tous les problèmes susceptibles d'intéresser l'organisation dont il dépend, Bien entendu, il devra remplir les mêmes conditions d'éligibilité que les membres du comité d'entreprise».*

Autrement dit, le syndicat est relégué au 3ème rang derrière le comité d'entreprise et la délégation du personnel.

Mais nous n'avons pas encore vu le meilleur, l'accord prévoit que le responsable syndical doit:

*«informer ses co-syndiqués ainsi que la direction de l'établissement des positions prises par son syndicat, tant sur le plan local que sur le plan national».*

C'est du délire... Après un tel accord, on peut se demander ce qui reste des prérogatives des syndicats.

Les salaires seront fixés par le patron (art. 13) et la grève est pratiquement mise hors la loi.

Et qu'on ne nous dise pas que les syndicats ont signé *«mais que le moment venu, ils n'en tiendront pas compte».*

C'est un jeu dangereux. Les délégués de chez Brissonneau, à Creil, licenciés parce que des ouvriers s'étaient mis en grève sans respecter le préavis en savent quelque chose.

Mais au surplus, les syndicats ont, dans le préambule, admis que l'accord *«constitue un tout indivisible et sans réserves tant dans son esprit que dans sa lettre».*

En étudiant objectivement le contenu de cet accord, on est atterré de constater que, non seulement il a été signé par les syndicats locaux mais pratiquement contresigné par les *Fédérations de la Métallurgie* (dont la nôtre hélas!) par la signature d'un protocole sur la représentation syndicale qui prévoit entre autre:

#### **VERS L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE:**

*«Au cas où un litige surviendrait entre le responsable syndical et la Direction, il conviendrait que la Fédération et le Président Directeur-Général de la Société recherchent d'un commun accord les moyens de résoudre le litige.*

*Les parties sont également d'accord au cas où une solution ne pourrait être trouvée, pour avoir recours, en dernier ressort, à l'arbitrage du Ministère du Travail».*

Cette dernière disposition couronne l'édifice.

C'est la voie ouverte vers l'arbitrage obligatoire pourtant condamné par nos congrès.

Où va-t-on?

#### **LA PAROLE AU PATRON...**

C'est le patron lui-même qui répond:

*«Les discussions ont été menées tout d'abord entre notre chef du personnel et les membres du comité d'entreprise assistés de leurs responsables syndicaux. Je dis bien responsables syndicaux car, en fait, ces derniers sont reconnus par la loi et ont le droit d'assister, à titre consultatif, aux séances de délégués et de comité d'entreprise mais ils ne bénéficient, ni de l'immunité accordée à leurs collègues délégués ou membres du comité d'entreprise, ni de la possibilité réelle de communiquer, soit avec leur syndicat, soit avec ces derniers.*

*Ce protocole, comme le texte précédent, fut discuté, non seulement avec les membres du comité de*

*notre entreprise mois également par les syndicats eux-mêmes à qui il fut présenté par le canal de leurs responsables syndicaux respectifs.*

*Nous devons dire que nous avons trouvé, à tous les échelons un esprit de coopération auquel nous tenons à rendre hommage: les observations étaient d'ailleurs sensiblement les mêmes de la part des diverses organisations syndicales et je dois dire qu'elles rencontraient presque toujours celles qu'à la réflexion nous nous étions faites à nous-mêmes.*

*Nous avons mis d'ailleurs dans notre texte: arbitrage du Ministère du Travail, sans donner d'autres précisions. Ce n'est en effet pas à nous qu'il appartient de décider à quel niveau le ministre entend placer le pouvoir d'arbitrage.*

*Il est bien évident que si le problème se traite à l'échelon de la Direction générale de la Société et, de ce fait, du plan national pour le syndicat, le ministre ne pourra que déléguer un fonctionnaire de rang élevé.*

*Nous attachons à cet ensemble de textes une grande importance car il a été placé, par toutes les parties en présence, sous le signe de la bonne volonté et de l'honnêteté...».*

M. René Lucien est satisfait... A sa place on le serait à moins.

Reste à savoir ce qu'en pensent les travailleurs?

Une chose est claire. Certains se préparent de drôles de lendemain, qui ne chanteront pas!

**Alexandre HÉBERT.**

-----

On peut se procurer le texte intégral des accords Messier aux «*Liaisons Sociales*», série *Législation Sociale* n°2900 du 18 septembre 1964.

-----