

## VOIR CLAIR ...

Il est excellent que les anarchistes reprennent le chemin des syndicats qu'ils n'auraient jamais dû désertier.

En effet, privé du contact des réalités ouvrières (même sous leurs aspects les plus décevants, le mouvement tend à devenir une chapelle et les compagnons à sombrer dans un faux intellectualisme qui les conduit souvent à s'installer purement et simplement dans le régime.

Ceci dit, la participation des anarchistes au mouvement syndical ne peut se faire sur la base de la répétition pure et simple de slogans (même et surtout si ceux-ci sont à la mode!).

C'est ainsi que, par exemple, les mots d'ordres «unitaires», celui de la «reconnaissance de la section d'entreprise» dissimulent des arrières-pensées politiques qu'il serait dangereux et naïf d'ignorer.

Quant aux accords d'entreprise, type Renault, il me semble tout à fait faux de les présenter comme de purs produits du hasard nés du désir de quelques farfelus U.N.R, de «faire du social».

Hélas! la politique dite des accords d'entreprises va bien au-delà de quelque préoccupation électorale... par elle passe l'offensive de très grand style menée actuellement contre le mouvement ouvrier organisé.

Il peut sembler séduisant à un esprit superficiel de mettre dans le même panier conventions collectives et accords d'entreprise.

Rien ne serait plus faux, l'abandon des conventions collectives au profit des accords d'entreprise marque un recul considérable qu'aucune phrase gauche ne saurait dissimuler.

En ce sens, les accords Renault ont une valeur exemplaire... Chez *Brissonneau et Lotz* à Nantes, le patron propose lui aussi son accord d'entreprise. Que dit le projet Brissonneau?

Tout d'abord un préambule:

*«La Direction de l'Entreprise renouvelle l'assurance que, dans ce contexte, elle entend, dans le respect des droits du personnel et des droits syndicaux, participer au progrès social et tendre à une amélioration progressive du pouvoir d'achat réel des salaires.*

*Elle entend également s'employer à ce que les ambiances du système économique ne compromettent pas la dignité humaine des salariés.*

*La Direction confirme notamment sa volonté de continuer à fournir aux salariés, par l'intermédiaire des Représentants de ces derniers, une information aussi large que possible qui permette au personnel d'être tenu au courant des grands problèmes économiques et sociaux qui se posent à l'entreprise et de donner son avis sur ceux-ci.*

*Enfin, la Direction ne conteste pas que, quelle que soit la bonne volonté des parties contractantes, la mise en pratique de ces objectifs ne sera pas toujours aisée et qu'elle pourra parfois donner lieu à certaines tensions.*

*Les parties contractantes estiment néanmoins que de la situation et des intentions analysées ci-dessus se dégage l'existence d'un intérêt commun, sur le plan de l'entreprise à tous ceux qui y participent et qu'une compréhension réciproque peut, sans préjudice des nécessités de l'action syndicale, tendre à servir utilement cet intérêt commun».*

Quel jargon! on croirait entendre les gauchistes de la C.F.T.C. (1).

Mais ce n'est pas tout... les articles 3, 4 et 5 stipulent:

*Art. 3: Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 1963.*

*Art. 4: Le présent accord sera valable jusqu'au 31 mars 1965. Un mois avant son expiration, les parties signataires se réuniront en vue de discuter les conditions de son éventuel renouvellement.*

*Art 5: En cas de non renouvellement du présent accord à son expiration ou si, entre temps, celui-ci venait à être résilié dans l'une ou l'autre des conditions qu'il prévoit, la Société ne sera plus tenue de maintenir les avantages supérieurs à ceux résultant des dispositions législatives ou réglementaires ou des Conventions Collectives en dehors toutefois de la retraite (art. 17) et désavantagés acquis avant la signature du présent accord».*

Il y a un léger progrès par rapport à l'accord Renault qui stipule:

*Art. 40: Chaque partie signataire peut prendre l'initiative de résilier le présent accord, si elle estime que les conditions générales existant au moment de sa conclusion se sont modifiées de façon importante. La résiliation ne deviendra effective qu'après un délai de trois mois civils, lequel ne pourra toutefois pas excéder la validité prévue du présent accord.*

*Art 41: En cas d'application des articles 39 et 40, la Régie Renault ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les conventions collectives ou textes légaux en vigueur.*

Comme on le voit, chez Renault, ou décidément on n'a pas fait les choses à moitié, c'est l'ensemble de l'accord qui est remis en cause en cas de dénonciation.

Chez Brissonneau, il en subsisterait une partie.

Mais dans les deux cas, la notion de l'avantage acquis est remise en cause.

Mais on va encore beaucoup plus loin... chez Brissonneau l'article 7 du projet patronal déclare:

*Art. 7: sans contester en quoi que ce soit la légitimité du droit de grève découlant de la Constitution, et sans vouloir y apporter de limitation, les parties signataires constatent que, à plusieurs reprises, la pratique s'est instaurée de se rencontrer pour chercher en commun une solution aux conflits avant d'engager une grève et considèrent que le maintien de cette pratique est souhaitable. En conséquence, elles décident de poursuivre cet usage avec les modalités ci-après:*

*Aucun conflit concernant l'usine B.&L. de Nantes ne pourra entraîner de lock-out (\*) ni de grève, sans qu'aient été au préalable épuisées les possibilités de négociation directe entre la Direction locale et les représentants ouvriers, ces derniers comprenant par organisation syndicale le délégué syndical membre du personnel et un délégué du comité d'établissement ou du personnel.*

*Seront considérés comme ne concernant pas spécialement l'établissement de Nantes, les mouvements organisés sur le plan national ou départemental ou local par les confédérations, fédérations ou unions syndicales pour le personnel de la métallurgie.*

*Au cas ou la non-satisfaction de revendication ou toute autre cause risque d'entraîner un conflit, les délégués présenteront par écrit à la Direction une demande de conciliation.*

*Jusqu'à la réalisation de la conciliation, et dans la limite maximum de 30 jours à dater de la remise de la demande écrite, aucun débrayage n'aura lieu, sous réserve de ce qui suit:*

*- En cas d'inobservation, par l'une des deux parties, des dispositions prévues dans le présent article,*

(1) A la question: Les relations entre les syndicats et certains chefs d'entreprise ne sont-elles pas en train d'évoluer? Eugène Descamps répond: «Si, il est certain que l'opposition systématique tend dans certains milieux à s'estomper pour faire place à une volonté de dialogue. Mais, il ne faudrait pas pousser cette évolution trop loin au point de supprimer toute «tension» entre les différents intérêts en présence. La reconnaissance de la section syndicale d'entreprise est nécessaire afin que le syndicalisme soit de «droit». Car c'est dans la mesure où il existe des tensions qu'il peut y avoir dialogue, donc progrès. L'évolution de la grève est à cet égard symptomatique. Les grèves généralisées massives de naguère sont progressivement remplacées par des débrayages plus «spécialisés», par ateliers, par sociétés, autrement dit par une action plus diversifiée qui tient compte des situations différentes.

(Interview de Eugène Descamps au journal patronal Entreprises 17 novembre 1962).

*l'autre partie serait dégagée de plein droit des engagements assurés par elle au titre du présent accord (...).*

*(\*) Il est précisé que le terme «lock-out» doit s'entendre dans son sens propre; il ne s'applique pas en conséquence aux réductions d'horaires ou arrêts provisoires d'usines ou d'ateliers auxquels peuvent conduire un manque provisoire d'approvisionnements ou un défaut d'écoulement de la production de ceux-ci.*

Là encore, on remarquera qu'il y a recul par rapport à l'accord Brissonneau dont les articles 38 et 39 stipulent purement et simplement:

*Art. 38: En cas de conflit limité ou généralisé, les parties contractantes s'engagent à ne recourir ni au lock-out ni à la grève avant d'avoir épuisé les possibilités conventionnelles, réglementaires ou légales de solution.*

*Art. 39: il peut être mis fin de plein droit au présent accord en cas d'inobservation des dispositions de l'article 38 ci-dessus par l'une ou l'autre des parties.*

Il n'en demeure pas moins que dans les deux cas on assiste à une tentative (réussie chez Renault) de réglementation de l'exercice du droit de grève.

Il est évident que, vu sous cet angle, l'accord Renault ne peut être considéré comme un simple «coup de Jarnac» et que les patrons auraient vraiment tort de «réagir avec violence» à une initiative qui va si évidemment dans le sens d'une défense efficace de leurs intérêts de classe.

Par contre du côté ouvrier on aurait non moins tort de sous-estimer le danger.

Plus que jamais aujourd'hui il nous faut d'abord voir clair, pour agir.

Gardons-nous de la répétition facile des lieux communs.

C'est une méthode qui a fait ses preuves... elle conduit à la démoralisation et à l'échec.

Le souci de nous faire comprendre ne doit pas nous faire renoncer à la nécessité inéluctable d'expliquer et de démystifier si nous voulons tout simplement rester fidèles à nous mêmes.

Je sais par expérience qu'il est plus facile de se laisser porter par le courant.

Mais est-ce là une attitude digne de qui se veut un anarchiste?

**Alexandre HÉBERT.**

-----