

ACTUALITÉ SOCIALE ET SYNDICALE...

1 - Les accords d'entreprise Renault

Renault, usine nationalisée, est une entreprise capitaliste dans une société capitaliste sur le marché de l'automobile; c'est une concurrence acharnée, en France, dans le Marché Commun, sur le plan mondial. Une entreprise capitaliste ne peut «tenir» qu'en se modernisant sans cesse, c'est-à-dire en trouvant de l'argent pour «investir», construire des usines nouvelles, remplacer les machines, modifier les chaînes de fabrication. L'argent, la Régie, comme toute entreprise, le trouve en réduisant les prix de revient, en comprimant le plus possible les salaires, en accroissant la productivité du travail (augmentation des cadences, par exemple), car, d'un côté la concurrence capitaliste l'empêche de jouer sur le prix de vente des voitures. Tout cela est l'objet de plans de production dans lesquels les machines, les matières premières, les ouvriers, sont sur le même plan, des éléments dans ce que les dirigeants appellent les coûts de production. Pour que tout tourne bien dans l'intérêt de tous les dirigeants, ceux de la Régie et d'ailleurs, pour que les décisions qu'ils ont prises eux seuls dans l'intérêt de la société d'exploitation soient appliquées, il faut que les ouvriers restent les «choses», qu'ils sont dans les plans, il ne faut pas qu'ils coûtent plus cher que les dirigeants en ont décidé par avance, il faut que la production soit assurée normalement.

Dans une usine gigantesque comme Renault, le moindre accroc dans un coin peut bloquer toute la production: il ne faut pas qu'un conflit localisé puisse arrêter l'usine, il faut que la direction puisse connaître ce qui se passe partout pour éviter une grève ou pour la stopper avant qu'elle ne s'étende ou qu'elle ait des conséquences graves pour le plan de production. (La décentralisation des usines permet déjà de limiter les effets d'une grève partielle dans un département de fabrication d'une seule des trois principales usines Renault).

Une victoire des syndicats

Les syndicats sont les intermédiaires tout trouvés pour aider les dirigeants à réaliser leurs plans, c'est-à-dire à bien gérer l'entreprise. Leur fonction aujourd'hui consiste à tout faire en toute circonstance pour que tout tourne normalement.

Tout le bruit fait autour des «accords Renault» n'a qu'une signification politique. Il est sans intérêt pour les ouvriers de Renault de discuter si la Direction Renault a pris les devants d'accord ou non avec le gouvernement, si c'est le début du «plan social» gaulliste, si une partie du patronat est ou n'est pas d'accord. Les syndicats peuvent crier victoire.

Victoire sur qui? Pas une victoire des travailleurs? Où et quand y a-t-il eu des luttes chez Renault? Toujours pas les milliers de pétitions, ou les centaines de délégations ou encore les demi-heures de débrayages (*Tract C.G.T. du 4-1-63*). Ce qui est important dans les accords, c'est le rôle que les syndicats ont joué (et continueront de jouer) entre la Direction et les ouvriers.

Avant l'accord:

La Direction a présenté un texte exigeant des organisations syndicales qu'il ne soit fait aucune communication (publique) sous quelque forme que ce soit, pendant toute la durée des discussions.

Tous les syndicats C.G.T., C.F.T.C. et F.O. ont signé ce texte préalable le 11-12-1962 (*tract C.G.T. du 14-12-62*).

Ils ont accepté aussi qu'il n'y ait qu'un représentant par syndicat et par usine: autrement dit c'était vraiment des conversations entre dirigeants.

Cela signifie que les syndicats reconnaissent par écrit qu'ils peuvent fixer les conditions de travail sans que nous ayons rien à dire. Pour les ouvriers, les accords d'entreprise ce n'est plus ni moins qu'un changement d'horaire des trains ou une augmentation du prix du pain: ça se passe en dehors d'eux, ils doivent subir mais ne rien dire.

Les syndicats ont signé:

Que les accords «*étaient à notre époque la meilleure base des relations entre salariés et employeurs*», et que «*toutes les questions relatives au statut du personnel ne sont pas réglées mais pourraient l'être de façon progressive ultérieurement*». Qu'il était «*dans l'intérêt du personnel de l'entreprise de poursuivre et d'améliorer les relations contractuelles*» (texte de la motion préalable signé le 12 décembre 1962).

La voie des syndicats chez Renault (et ailleurs) c'est de se passer des travailleurs pourvu que les directions les reconnaissent comme des interlocuteurs valable (ils revendiquent d'ailleurs la reconnaissance «*juridique*» de la Section syndicale d'entreprise). Les syndicats existent dans notre vie de travailleurs avec un rôle, une fonction, non parce que les ouvriers l'ont voulu, non parce qu'ils sont soutenus par une lutte, mais parce que l'état capitaliste leur reconnaît un droit qu'ils ne conservent que s'ils acceptent de jouer le jeu.

JOUER LE JEU pour les syndicats, c'est, une fois qu'ils ont accepté ce que la direction proposait, de le faire accepter par les ouvriers: ensuite, c'est briser toutes les luttes qui pourraient empêcher l'usine de bien tourner et la production de sortir comme le désirent les dirigeants, c'est de faire respecter «*notre signature*». C'est pour cela qu'il faut que les ouvriers croient qu'ils ont remporté une «*grande victoire*» sur le patronat. Plus ils le croiront, plus ils se tiendront tranquilles longtemps.

«*Élargir la brèche*», dit la C.G.T. (4-1-63). Quelle brèche? «*Faire reculer le pouvoir gaulliste*». Et l'U.N.R., qui veut étendre la 4^{ème} semaine est accusée de tenter de s'approprier ce qui est la «*victoire des ouvriers*». Et on reparle de l'unité, etc...

Que représente la «victoire ouvrière»?

La 4^{ème} semaine; pour la Direction: moins de 2% d'augmentation; production moindre pendant les vacances alors que les bagnoles se vendent mal; arrêt plus long pour l'entretien et la modification des chaînes.

Pour les travailleurs; la simple récupération de la fatigue nerveuse causée par l'intensification de productivité.

Le retour progressif aux 40 heures; on n'en discutera pas avant un an; c'est-à-dire que la direction selon l'état du marché et l'avancement de sa modernisation pourra revenir sur ses paroles et sur ses écrits. De plus tout cela pourrait bien être combiné avec un ralentissement des affaires avec la réaction de la durée du service militaire (modernisation de l'armée), l'avalanche des jeunes nés après 1945 remplacerait une augmentation de salaires, de sorte que la victoire des 40 heures pourrait bien coûter peu à la Régie et être bien amère pour les ouvriers.

4% par an par tranches de 1%; cela ce sont des miettes que l'on cède aux travailleurs dans le grand plan national et qui sont boulochées d'avance par l'augmentation des prix.

Dans les autres points de détail relevons seulement la suppression du pointage pour certains agents de maîtrise d'atelier, qui crée une catégorie supplémentaire d'ouvriers qui se croiront au-dessus des autres par un privilège qui ne coûte strictement rien à la direction. C'est cela l'unité des Syndicats.

La conclusion c'est BOTHEREAU, secrétaire de F.O. qui la fournit. Dans l'hebdomadaire «*Force Ouvrière*» n°876 du 16 janvier 1963, il finit en ces termes son éditorial sur la 4^{ème} semaine et les accords Renault:

«*Mais il est inutile d'entreprendre à propos de la quatrième semaine, des recherches de paternité; inutile que les échetiers se disputent pour savoir si la chose née chez Renault a été voulue, acceptée, tolérée ou combinée, par telle ou telle personne consulaire. Qui en l'occurrence fut le doigt de Dieu, et y en eut-il un?*».

Le doigt de Dieu? Nous croyons que c'était les travailleurs qui arrachaient quelque chose par leurs luttes.

Quand un patron, un dirigeant, quel qu'il soit, «*accorde*» quelque chose sans lutte peu importe en fin de

compte de savoir qui a commencé, du dirigeant syndical, du bureaucrate d'État, du «grand capitaliste» ou du ministre du travail (qu'il soit U.N.R., socialiste ou communiste). Ce qu'ils «donnent» c'est dans leur intérêt, c'est cela qui est essentiel. Le reste c'est de la littérature.

On nous a dit dans le passé que «l'orchestre de la Confédération F.O. sonnait deux tons trop bas». En réalité, il joue juste mais ni pour nos oreilles, ni à notre mesure.

Les travailleurs comprennent tout de suite de quelle musique il s'agit. Bien sur les travailleurs prendront la 4^{ème} semaine, qu'y aura-t-il de changé à leur situation dans l'usine?

Ce n'est que par leur lutte qu'ils conquerront et qu'ils garderont une modification réelle de leur condition d'ouvrier. Et cette lutte, aujourd'hui ne passe plus par les syndicats, mais contre eux...

Article transmis par «Informations et correspondances ouvrières».

2- Les fonctionnaires s'interrogent:

Le Congrès de la *Fédération Générale des Fonctionnaires F.O.* s'est tenu à Puteaux au début de janvier. Sur le Congrès de 1959, qui venait de réaliser ce qu'était devenue la République capitaliste aux mains des hommes de l'activisme petit-bourgeois, ce Congrès enregistre le recul de la classe ouvrière en ce qu'il a abandonné les revendications plus ambitieuses de rattrapage, immédiat, des salaires du secteur nationalisé et de salaires binômes, etc..., par le jeu des seules forces du syndicalisme dit «libre». Mais ce Congrès de 1963 a réaffirmé le caractère de classe, à l'échelle mondiale de l'offensive de la bourgeoisie contre les travailleurs. Tous les orateurs, sauf un, ont affirmé la nécessité de se refuser à l'intégration - sous quelque forme que ce soit - du syndicalisme à l'appareil d'État du régime. Ayant pris une mesure plus approchée des menaces contenues dans l'évolution du gaullisme, comme agent de l'expansion du capitalisme, ce congrès a assimilé un certain nombre de choses qui furent, dans le passé récent, l'apanage des positions de la minorité syndicaliste-révolutionnaire. On reconnaît ce tournant d'abord dans le recours à l'unité d'action de toutes les Organisations, sans exclusive, pour agir contre l'État-patron, refusant à satisfaire une «sélection» des revendications jugées les plus urgentes de la Fonction publique. Cette limitation à quatre points essentiels sur un programme syndical de *Front unique* dont la Fonction publique est la traduction de cette volonté de trouver des possibilités d'accord avec toutes les organisations et constitue un facteur très positif. Cette prise de position reflète la prise de conscience du Congrès F.O. des Fonctionnaires du danger et des difficultés de l'action syndicale sous le pouvoir autoritaire. Que le Congrès ait mis en avant l'ouverture de la grille hiérarchique, la suppression de rabatement du 1/6 sur la durée des carrières pour les retraités, la suppression des abattements de zones et le salaire national minimum mensuel à 600frs. signifie qu'il veut essayer de faire prévaloir une mobilisation générale de tous les agents de l'État sur les luttes catégorielles pour telle ou telle catégorie seulement. Cela a été expressément souligné comme étant une réplique au «défilement» du Congrès de la F.E.N. autonome vers les luttes catégorielles. Cette orientation est un pas, timide, fait vers une orientation dont la logique est encore refusée par trop de réformistes de F.O. En effet, si faire prévaloir le programme général de la Fonction publique en vue d'une lutte générale contre les programmes corporatistes opposés les uns aux autres est un signe certain de compréhension, ce programme, pour atteindre son plein effet, exige ces conditions. Que l'ouverture de la grille hiérarchique soit un appât lancé aux appétits catégoriels de la F.E.N. et des autres... n'en fera pas moins que ce stigmate, ultra-réactionnaire, soit impropre à satisfaire la masse des exploités de la Fonction publique. Le rejet de l'amendement de la minorité proposant comme mesure immédiate un acompte, à valoir sur le salaire plancher de 600frs. uniforme de 130frs mensuels pour tous est aussi un signe du caractère limité du pas en avant fait par ce Congrès.

René LEPEAUVRE.
