

ACCORD D'ENTREPRISE OU ACCORD COLLECTIF D'ÉTABLISSEMENT...

J'ai été amené à faire connaître publiquement mon sentiment quant à l'accord Renault.

Il me semble évident, qu'aujourd'hui plus que jamais, les travailleurs sont en droit d'exiger de leurs organisations autre chose que de simples déclarations de principe.

C'est ainsi que dénonçant les dangers de l'intégration des syndicats dans l'Etat, notre Commission Administrative a bien fait de pousser un peu plus la logique de sa prise de position en décidant le retrait pur et simple de ses représentants au Comité Régional d'Expansion Economique.

De même ne suffit-il pas de dénoncer vigoureusement "*l'Association Capital-Travail*".

Encore ne faudrait-il pas, sous couvert d'accords d'entreprises, signer avec les patrons des contrats... "*d'association capital-travail*" !!!

Car enfin... qu'est-ce que *l'Association Capital-Travail* à partir du moment où elle cesse d'être autre chose qu'un simple slogan au service de la politique gaulliste?

Selon ses partisans, *l'Association Capital-Travail* est une nouvelle (sic) formule de rapport patrons-salariés capable de "*dépasser*" de "*surmonter*" la lutte de classes.

Dans les faits, "*supprimer*" la lutte de classe, cela se ramène à tenter d'introduire un certain nombre de mesures (qui n'ont même pas le mérite de l'originalité) susceptibles de limiter les possibilités d'action de classe ouvrière.

- Tenter de rompre la solidarité de classe en faisant croire à la classe ouvrière que ses problèmes peuvent être valablement résolus au niveau de l'entreprise.

- Ne rien accorder de définitif et disposer ainsi d'un moyen de chantage à opposer aux revendications ouvrières.

- Enfin et surtout limiter par tous les moyens l'exercice du droit de grève.

Tels sont les objectifs que s'assigne *l'Association capital-travail* en échange de quoi on concéderait quelques avantages mineurs à la classe ouvrière (4ème semaine de congés: coût 1,2% de majoration de salaires - ou quelque pseudo participation à des bénéfices).

Il nous faut bien reconnaître que, dans de nombreux cas, accord d'entreprise et notamment chez Renault ces objectifs ont été atteints!

Ceci dit sommes-nous systématiquement contre tous accords au niveau des entreprises?

Une telle position serait évitement absurde.

Nous devons nous en tenir (ce qui risque d'apparaître comme étant révolutionnaire!!!) aux dispositions de l'article 31 n du Livre 1 du Code du Travail:

Article 31n: Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part, les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Les accords d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement et des primes à la production individuelles et collectives.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 31 c, 31 d, 31 e et 31 u, s'appliquent aux accords prévus au présent article.

Disons le clairement les "accords collectifs d'établissement" qui complètent les dispositions des conventions collectives locales régionales ou nationales où se substituent à la convention collective quand celle-ci n'a pu être conclue sont souhaitables.

Mais ils doivent être négociés comme des conventions collectives et les syndicats ne doivent pas accapter des clauses restrictives aux droits ouvriers ni que les avantages qu'ils accordent puissent être remis en cause par le patron.

Pour les non initiés cette querelle entre partisans d'accords d'entreprise et partisans d'accords collectifs d'Établissement peut sembler byzantine.

Il n'en est malheureusement rien... Lors du renouvellement de l'accord Brissonneau la direction prétendait écrire qu'il était conclu entre elle et les représentants du personnels. Nos camarades ont eu mille difficultés à faire écrire dans le préambule:

"La Direction et les Délégués du personnel, assistés des représentants des organisations syndicales, ont étudié les problèmes posés par le travail en équipes alternées. Ils se sont efforcés d'améliorer les conditions de travail des ouvriers composant ces équipes de façon à réduire la fatigue et à aménager les horaires dans le sens d'une réduction de la durée du travail sans diminution de salaire".

Il faut dire que cette rédaction même, si elle introduit les organisations syndicales par le biais de: "assistés des représentants des organisations syndicales", n'en est pas moins mauvaise. En ce sens qu'elle laisse entendre que l'accord est conclu entre les délégués du personnel et la direction.

Il convient toutefois de souligner que l'accord n'est signé que des seuls représentants syndicaux.

Il y a là, n'en doutons pas, beaucoup plus qu'une simple question de terminologie.

Ce qui est en cause ce sont les prérogatives des syndicats (et au travers de leurs prérogatives l'existence même des syndicats).

Tachons d'être lucides.

Si elles laissaient toucher aux prérogatives que leur accorde la loi du 11 février 1950, les organisations syndicales se condamneraient, du même coup, à une mort peu glorieuse.

Alexandre HEBERT
