

LES VOIES ET MOYENS DE L'INTÉGRATION...

Dans une interview accordée à... *«Notre République»*, organe de l'UNR-UDT, M. Pierre Lebrun, secrétaire de la CGT, après avoir souhaité que le gouvernement fasse *«...de plus en plus appel au concours des syndicats... pour prendre avec eux la mesure des légitimes revendications de la classe ouvrière et pour en tenir le plus largement compte au départ même de l'élaboration du Plan»*, considère que: *«Le plan, dès lors, ne serait plus économique mais aussi social et même un tournant pris vers la planification effectivement démocratique et de progrès social»*, et que: *«C'est seulement aussi dans le cadre d'une telle planification qu'il serait possible, en matière de réforme de l'entreprise d'aller au-delà, d'une part, de la revendication immédiate de la reconnaissance de l'organisation syndicale, et de ses droits dans l'entreprise, d'autre part de l'hommage qui doit être rendu à la lucidité, au courage intellectuel de François Bloch-Laine»*.

Voilà certes des déclarations qui vont combler d'aise M. Granval, ministre gaulliste du Travail.

Mais une question se pose et nous la posons à Benoit-Frachon, secrétaire général de la CGT: M. Lebrun, secrétaire de la CGT, exprime-t-il son opinion personnelle ou celle de son organisation?

Les Plastiques de Roubaix:

A dire vrai nous serions tentés de croire que M. Lebrun est dans la ligne lorsque nous lisons dans *«Le Peuple»* cette curieuse appréciation concernant l'accord récemment signé dans les plastiques de Roubaix.

«La C.A. de la C.G.T. a examiné la lutte qui se développe pour le libre exercice des droits syndicaux dans l'entreprise. Les résultats sont obtenus. Elle considère comme un succès la clause de l'accord signé aux «Plastiques de Roubaix» prévoyant la possibilité pour les syndicats de réunir certains de leurs adhérents dans l'entreprise pendant les heures de travail, en utilisant jusqu'à 2 heures par mois et d'effectuer la collecte des cotisations dans l'entreprise».

Cet accord des «Plastiques de Roubaix» mériterait une analyse complète. Disons simplement qu'il va dans le sens souhaité par Lebrun puisqu'il déclare dans son préambule: *«Qu'il marque une volonté commune des parties signataires de reconnaître au personnel une participation plus grande à la marche de l'entreprise en l'associant aux décisions et en assurant une véritable promotion collective»!*

Depuis le temps qu'on parlait de l'Association Capital-Travail!

L'article 1 précise que les parties signataires: *«ont décidé... l'institution de commissions de travail, aux objectifs définis dans les annexes, en ce qui concerne LA PRODUCTIVITE, l'apprentissage et la qualification professionnelle»*.

En fait, *«la participation plus grande à la marche de l'entreprise»* se traduit concrètement par: *«La désignation d'experts ouvriers ayant pour mission d'homologuer les temps attribués ou, en cas de désaccord, demander la réunion de la commission des tâches»*.

On souhaite bien du plaisir à ces chronos nouvelle manière!

La formation des jeunes:

Notons également que cet accord comprend une annexe 10 intitulée «*statut des jeunes*», citons: «*Ces statuts ont pour but de rassembler, de préciser et d'améliorer toutes les décisions prises en matière d'apprentissage (jusqu'au service militaire). Ils s'intègrent dans une politique générale de l'entreprise dont, en ce qui concerne les jeunes, les buts essentiels sont les suivants: 1- Adapter progressivement en trois ans les jeunes au travail en leur donnant des possibilités de polyvalence dans les différents postes. 2- Compléter leur formation générale, humaine et physique en même temps que la formation professionnelle. 3- Développer leur personnalité dans le respect de leur dignité de jeunes travailleurs, en collaboration avec les familles. 4- Leur offrir les possibilités de promotion individuelle correspondant avec leurs aptitudes. 5- Assurer une véritable promotion collective en élevant le niveau de leurs connaissances et en les faisant participer à la vie de l'entreprise et à son développement*».

Ailleurs, il est précisé: «*Dans chacun des postes de travail ou ils passeront, un ouvrier dénommé parrain d'apprenti, CHOISI PAR LA DIRECTION pour ses qualités professionnelles, pédagogiques et morales, est chargé de les initier au métier. Le contrôle de cette formation est assuré par le chef de service et le moniteur d'apprentissage*».

Ainsi se trouve consacrée la mainmise progressive du patronat sur l'enseignement technique. On peut lui faire confiance pour «*compléter la formation générale, humaine et physique des jeunes travailleurs*»... «*développer leur personnalité dans le respect de leur dignité de jeunes travailleurs en collaboration avec les familles*».

Nous continuons, quant à nous, à exiger que l'enseignement technique se fasse à l'extérieur de l'usine sous la seule, responsabilité de l'Education Nationale.

Mieux que la loi anti-grève:

Enfin, et pour couronner le tout, l'accord prévoit (Art. 1): les parties signataires «*s'engagent en cas de différends sur les problèmes propres à l'entreprise, à se réunir dans un délai maximum de 4 JOURS OUVRABLES, francs à la demande de l'une des parties, pour la recherche en commun a une solution. Aucune action de grève ne pourra être entreprise avant un délai DE 4 JOURS francs suivant la réunion ni PENDANT LA DUREE DES NEGOCIATIONS décidées d'un commun accord entre les parties signataires*».

Autrement dit pas de grève avant au minimum 8 jours de préavis.

La loi anti-grève pour la fonction publique prévoit 5 jours!

Telles sont, pour l'essentiel les clauses de l'accord salué par la commission administrative de la C.G.T.

Le rapport Toutée:

Dans le même temps où se négociait l'accord des Plastiques de Roubaix, le Gouvernement faisait connaître les conclusions du rapport Toutée qui tend, paraît-il, à établir de saines relations professionnelles dans les entreprises publiques.

Voyons ce qu'il en est. Nous publions par ailleurs l'intégralité des conclusions du rapport Toutée.

Dans le premier point, au travers d'un jargon qui se veut progressiste en parlant de «*l'étatisation progressive des entreprises publiques monopolitiques*», se trouve en fait affirmer hautement et clairement les prétentions d'un Etat totalitaire dont le rôle n'est pas «*de négocier mais de décider*».

A partir de là le point 2 prévoit de «*rendre une certaine autonomie aux entreprises*» et de reconstituer les relais disparus.

Enfin le point 3 précise les intentions gouvernementales. Nous invitons nos camarades à les lire attentivement. Nous pouvons résumer ainsi:

1- L'Etat fixe dans le cadre du plan la masse salariale globale attribuée à chaque entreprise.

2 - Les syndicats auraient la possibilité de discuter la répartition de la masse globale ainsi attribuée. Autrement dit, l'action syndicale, au lieu d'être dirigée contre le patron aboutirait à une bagarre sordide

entre les différentes catégories de salariés (professionnelles ou géographiques), pour s'attribuer la meilleure part de l'os qui leur serait ainsi jeté.

3 - Ces arrangements, baptisés pompeusement contrats de progrès, aboutiraient à la réglementation du droit de grève et l'instauration de l'arbitrage obligatoire.

Telles sont les conclusions du rapport Toutée.

Elles s'inscrivent dans le cadre de la politique impériale des revenus si justement dénoncée par notre camarade Robert Bothereau. Elles aboutissent à l'instauration d'une procédure de médiation et d'arbitrage obligatoire condamnée par tous nos congrès.

En un mot, comme les accords des *Plastiques de Roubaix*, elles donnent les voies et moyens de l'intégration des syndicats dans l'Etat et dans l'entreprise capitaliste.

Notre congrès confédéral ne peut pas, une fois de plus, trancher le débat.

A moins de nous renier, nous ne pouvons que dénoncer une politique qui conduit inéluctablement à la domestication des organisations ouvrières.

Le rapport Massé:

Pour ceux qui conserveraient quelque doute à ce sujet, la publication du rapport Massé, qui concerne les revenus de l'ensemble des travailleurs et non pas seulement de ceux des entreprises publiques, doit apporter les éclaircissements nécessaires.

L'une des suggestions les plus importantes qu'il aurait faites consisterait dans la création «*d'une commission permanente des Sages*». Le rôle de cette commission serait au départ très limité. Elle devrait simplement suivre l'évolution des revenus de diverses catégories de français, ce qui permettrait d'avoir, au moment des discussions sociales, des chiffres qui pourraient n'être contestés par personne : ni par les salariés, ni par les patrons, ni par le gouvernement.

Par la suite, probablement dès 1966, année de démarrage du 5ème Plan, pense-t-on, la commission pourrait avoir également comme tâche de donner son avis sur l'évolution des salaires.

D'après les indications fragmentaires que l'on peut avoir, le système envisagé par M. Massé fonctionnerait de la façon suivante:

- Dans le Vème Plan, on fixerait un pourcentage moyen de l'évolution des revenus. Ce pourcentage pourrait être d'ailleurs plus élevé dans les secteurs dont on juge le développement plus utile.

- Chaque fois qu'une décision relative aux salaires serait prise ou qu'une convention collective serait signée dans une profession déterminée, la «*commission des Sages*» serait saisie. Elle dirait si la décision en question reste ou non dans les limites fixées par le Vème Plan. A l'inverse, lorsque éclaterait un conflit social, la commission vérifierait également si les augmentations de salaires intervenues dans la branche en question ne sont pas inférieures au minimum fixé par les prévisions.

Les appréciations de la commission auraient une simple valeur indicative, mais il est évident que, si ses membres avaient une grande autorité morale et si leur objectivité n'était pas contestée, les avis qu'ils émettraient pèseraient lourd dans la suite des négociations.

Alexandre HÉBERT.
