

LES SÉQUELLES DU GAULLISME...

Le NON du 27 Avril 1969 ne saurait être considéré comme un vulgaire accident.

Il ne s'agit pas d'un choix entre De Gaulle et Pompidou!!!

Ce qui a été condamné le 27 Avril, c'est la tentative d'instaurer en France un état corporatiste. C'est la doctrine du bien commun vulgarisée par 70 ans d'encycliques.

Ce qui a été affirmé le 27 Avril, c'est la volonté de sauvegarder un certain cadre de démocratie politique hors duquel l'existence même des organisations ouvrières est remise en cause.

Sur le plan des institutions politiques, les leçons du 27 Avril 1969 ne semblent pas totalement méconnues par les tenants de la «*continuité dans l'ouverture*».

Le parlement, le sénat, le conseil économique vont, semble-t-il, retrouver quelque lustre.

A défaut de pouvoirs réels, ces organes de la démocratie bourgeoise vont avoir le droit à la considération distinguée de Mrs Pompidou et Chaban-Delmas.

Les temps du mépris de fer affiché par «*qui vous savez*» semblent effectivement révolus. Ce n'est qu'un signe, mais il a son importance.

Mais les conséquences du NON du 27 Avril ne sauraient se limiter à une certaine revalorisation des institutions parlementaires.

La victoire du 27 Avril 1969 marque le début d'un dur et long combat pour extirper de notre vie, de nos moeurs toutes les séquelles du gaullisme.

C'est ainsi que toutes ces «*réformes*» patiemment, insidieusement imposée par le gaullisme depuis dix ans doivent maintenant être mises en échec.

Il est clair que dans un tel combat, nécessairement multiforme, nos camarades fonctionnaires auront un rôle de premier plan à jouer.

Il faut également engager le combat pour l'abrogation pure et simple des ordonnances scélérates (celles dont Séguy ne faisait pas un préalable à la veille de Grenelle!!!).

Il faut les abroger toutes en commençant par la plus inique d'entre elles: celle sur l'intéressement.

Il est à proprement parler scandaleux d'obliger des «*partenaires sociaux*» (comme disent ces messieurs!) à signer des contrats même s'ils sont formellement d'accord pour en condamner et le fond et la forme.

Il est non moins scandaleux d'obliger les syndicats ouvriers au moyen d'un chantage ignoble (délai de remboursement des sommes épargnées porté de 5 à 8 ans en cas de refus de signature par les syndicats) à signer des accords qu'ils condamnent.

De telles dispositions sont d'esprit totalitaire. Elles doivent être abrogées sans délai!

Mais dans un monde qui semble voué à la «concertation» les changements politiques entraînent nécessairement des révisions déchirantes dans tous les domaines.

Il semble maintenant indispensable de repenser les formes de nos «relations contractuelles». Le NON du 27 Avril 1969 est aussi le NON à une certaine forme de «paritarisme».

Ainsi, l'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SECURITE DE L'EMPLOI fort imprudemment signé par toutes les confédérations ouvrières à la veille même du référendum (le 10 Février 1969) devra nécessairement être réexaminé.

L'ensemble des dispositions de cet accord mériterait une étude critique. Nous aurons probablement l'occasion d'y revenir.

Pour aujourd'hui, bornons-nous à constater que, pour l'essentiel, il se caractérise (moyennant quelques dispositions curieusement baptisées «garanties» par notre presse syndicale) par la caution des organisations syndicales ouvrières à la politique de licenciements et de déclassés résultant des concentrations capitalistes.

Telle est la signification notamment de l'article 17 qui déclare:

«Art 17 - Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassé, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement».

Le moins qu'on puisse dire est que, compte tenu des obligations mises à la charge de l'employeur en cas de «modification unilatérale du contrat de travail (1) l'article 17 ne risque pas d'entraîner de dépenses supplémentaires pour les patrons.

Quant à l'article 18, il stipule:

«Art. 18 - Le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion de concentration ou de restructuration bénéficie des dispositions de l'article 17. En outre, si son déclassé entraîne une réduction de son salaire d'au moins dix pour cent et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 4 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds National de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds National de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article».

Ainsif aux termes de cet article les «partenaires sociaux» (jamais formule n'a paru plus juste!) estiment envisageable des «réductions de salaire d'au moins 10%» à la condition, il est vrai, que le condamné bénéficie d'un sursis de 4 mois (au frais de l'état par dessus le marché!).

Décidément, les ouvriers français n'ont pas fini de «suer de la plus-value». Mais la caution de leurs organisations syndicales est-elle vraiment indispensable?

Mais l'accord du 10 Février 1969 ne se limite pas à l'octroi de ces «garanties» qui font l'objet de son titre troisième.

Qui veut la fin veut les moyens et le titre premier de l'accord prévoit la mise en place de tout un

(1) En l'état actuel de la jurisprudence: en cas de «modification unilatérale du contrat de travail» par l'employeur celui-ci supporte la responsabilité de la rupture ce qui entraîne pour lui l'obligation de respecter ou de payer le préavis. Comme on le voit l'art. 17 n'ajoute rien si ce n'est le risque de remettre en cause la notion de «modification unilatérale».

édifice de «*commissions paritaires de l'emploi*» qui n'est pas sans rappeler les «*Arbeitsgemeinschaft*» (*communauté du travail*) résultant d'un accord conclu en 1918 entre les syndicats patronaux et ouvriers allemands (2).

Les tâches et le fonctionnement de ces commissions paritaires de l'emploi sont définis aux articles 5, 7 et 8 de l'accord:

«Article 5: Les commissions paritaires de l'Emploi ont pour tâche:

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial,

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,

- d'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation,

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution».

«Art. 7: L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission».

«Art. 8: Les commissions paritaires de l'Emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'Emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSÉDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'Emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration».

Comme on peut s'en rendre compte à la simple lecture de ces articles, il s'agit effectivement de véritables «communautés du travail».

Bien sûr, personne ne nourrit la moindre illusion sur le sort réservé aux «commissions paritaires de l'emploi». Comme les *arbeitsgemeintschaft* de l'Allemagne pré-hitlérienne, elles finiront bien par mourir de leur belle mort après avoir fait la preuve de leur inutilité.

La bourgeoisie pour la défense de ses intérêts de classe s'en remet toujours, finalement à son état.

Il n'empêche, qu'entre temps, les «*communautés du travail*» auront contribué à obscurcir les rapports de classes et ajouté au discrédit dont certains chargent, aujourd'hui, les syndicats.

Les syndicats ont une mission à remplir: défendre envers et contre tous les intérêts particuliers de la classe ouvrière.

Les travailleurs ne sauraient situer leur action sur le terrain de «*l'intérêt national*», euphémisme qui dissimule les intérêts de leur propre bourgeoisie. Il leur faut, sans cesse, combattre pour obtenir de nouveaux droits (quand ce n'est pas pour préserver les anciens!).

(2) Les «*communautés du travail*» se donnaient comme mission, dans l'Allemagne de 1918, de trouver des solutions aux problèmes de l'emploi nés de la guerre et de la défaite. Il est juste de remarquer que cet accord s'inscrivait dans la ligne de «*l'union sacrée*» à laquelle pas plus en Allemagne qu'en France les organisations ouvrières n'avaient échappé. Enfin, on peut également constater que les syndicats allemands avaient obtenu du patronat allemand, pour prix de leur collaboration, l'abandon des syndicats jaunes. Alors que dans la France de février 1969 patronat et gouvernement encouragent la création de syndicats «*indépendants*».

(Sur l'expérience des *Arbeitsgemeinschaft* et ses conséquences, on pourra consulter utilement : par Pierre WALINE: *Cinquante ans de rapports entre patrons et ouvriers en Allemagne* - Armand Colin - Editeur.

Les syndicats sont donc amenés, à chaque étape de la lutte des classes, à conclure des compromis garantissant à la classe ouvrière, en échange de sa force de travail un salaire minimum plus un certain nombre d'avantages.

Dans cette optique, l'action des syndicats trouve tout naturellement son cadre juridique dans la loi du 11-02-50 sur les conventions collectives. L'intéressement, les communautés du travail non seulement n'ajoutent rien mais gênent l'action des syndicats pour la conclusion d'accords de salaires ou de conventions collectives sauvegardant les «*intérêts particuliers*» de la classe ouvrière.

La mystique communautaire est un retour au passé qu'il faut, au nom de la classe ouvrière, impitoyablement combattre et parallèlement il faut revaloriser la notion du contrat collectif.

Alexandre HÉBERT.
