

INTER TEXTILES

'F.T.'

AUX MILITANTS

FÉDÉRATION TEXTILE 26, rue de Montholon - Paris IX

C.C.P. 6161-33 PARIS

N° 3 - MARS 1963 - 16ème Année - Nouvelle Série (Abonnement annuel 2,50 Fr)

SOMMAIRE

- EPREUVE de FORCES
- Communiqués
- Echos du 15
- Commentaires ACCORD du 20 Février
Classifications CADRES
- Commentaires Article 53 Bis de la
Convention Collective Textiles Naturels
- Statistique EMPLOI et SALAIRES
- L'INSPECTION du TRAVAIL
- Note de lecture
- Fiches Economiques

RAPPORT DE FORCES

Que ce soit la grève des mineurs, que ce soit notre action professionnelle, nous parlons de RAPPORT de FORCES.

Et si nous sentions ce que cela veut dire, c'est-à-dire la comparaison de forces en présence, il serait bon de définir ces forces.

Pour les MINEURS, il y a : d'un côté, l'Etat patron avec tous les pouvoirs législatifs et judiciaires ; de l'autre, les salariés de cet état avec, pour les représenter, les organisations syndicales.

Pour les TRAVAILLEURS du TEXTILE, il y a le Patron, qui a tous les droits (dans le cadre de la loi) et tous les pouvoirs réglementaires et de décision dans l'entreprise et, en face, les travailleurs du textile qui font marcher les machines.

- D'un côté, des gens qui ont le pouvoir, et qui font le pouvoir (puisque c'est l'argent qui le donne dans notre système)
- De l'autre, les travailleurs, les gens qui produisent et qui subissent le pouvoir

Le seul pouvoir que détiennent les travailleurs est celui du travail et, par conséquent, celui de cesser le travail : le DROIT DE GREVE.

C'est, en fait, le seul élément qui peut déterminer et faire pencher le rapport de forces en notre faveur , et le rapport de forces s'évalue par notre capacité à faire cesser le travail

Toutes les négociations préliminaires ont toujours, comme toile de fond, cette capacité.

La tâche de notre syndicalisme est donc toute claire, toute tracée, il faut maintenir, élargir, rendre possible cette capacité.

Cela ne veut pas dire que nous ayons à être des " gréviculteurs ".....

Toute action qui coûte quelque chose de sa tranquillité ou de son confort est un pas vers la liberté.

On ne peut appeler les travailleurs à ce geste que s'ils sentent qu'il répond à un besoin de justice ou de liberté.

Il est bon, à cette occasion, de rappeler les grèves d'Espagne, dans un pays où cela est interdit et passible du tribunal militaire. Si celles-ci ont eu lieu malgré les souffrances, malgré les risques, c'est à cause d'une prise de conscience d'une liberté bafouée (et sûrement plusieurs).

La tâche du syndicalisme est de susciter cette prise de conscience. Elle est ensuite de coordonner ces aspirations à plus de justice, de vérité, de liberté et d'égalité.

Prise de conscience

C'est ce que nous faisons chaque fois que nous permettons aux travailleurs un geste, un acte ; c'est cet acte qui le rend responsable ; c'est la responsabilité qui le libère en lui imposant un choix.

Il est pour signer une pétition ou il est contre
pour une délégation ou contre
pour un défilé ou contre
pour l'adhésion ou contre

Tout acte libre, toute prise de conscience, supposent un choix.

C'est de notre devoir de syndicaliste de proposer ce choix, cet acte.

Nous voulons rendre les travailleurs libres et responsables ; nous n'avons pas le droit de penser pour eux, de choisir pour eux, d'agir pour eux. Mais nous devons leur donner l'occasion de penser - de choisir - d'agir.

Nous n'avons pas à faire du paternalisme , nous sommes militants syndicalistes, travailleurs parmi d'autres travailleurs ; nous avons fait un choix pour que d'autres aient l'occasion du choix. Mais notre prise de responsabilité ne nous fait pas roitelets , seigneurs. ou princes.

Peut-être que la formation que nous avons reçue (avec l'argent des travailleurs) nous amène à voir les problèmes de façon beaucoup plus large. Mais il ne faut jamais oublier, qu'en matière de stratégie, il ne suffit pas de voir le champ de bataille et l'objectif à atteindre, encore faut-il avoir des troupes..... et qu'elles soient prêtes à se battre , sans quoi nos rêves de grandeur risquent fort de n'être que de la fumée. Nous en avons des preuves tous les jours, et c'est très bien ainsi.

Pour que des troupes soient prêtes à se battre, de deux choses :

- ou on les rend inconscientes on les scoult
- ou l'objectif à atteindre est tellement essentiel pour tout le monde (les raisons de la lutte sont tellement évidentes) et les combattants s'identifient tellement à l'objectif, que cela suffit à donner le dynamisme du combat, malgré les risques et les conséquences. Nous voyons toujours cela dans les mouvements de résistance à un oppresseur.

Voilà bien quel doit être le style de notre action syndicale.

Non pas utilisation d'une " masse de manoeuvre " en scoultant les travailleurs de slogans ou de mensonges ,

Mais identification de notre combat dans celui des travailleurs par un lien étroit entre la pensée et l'action de masse , et notre action ne peut être que celle d'une masse de travailleurs que nous pouvons rendre conscients, libres et responsables

Et nous retrouvons là toute notre dimension :

Faire voir
Faire réfléchir
Faire agir

et, bien sûr, le faire avec eux, parce que nous en sommes.

...../.....

Alors, l'action de masse sera plus lente, plus dure, aussi elle suppose que ceux qui vont " vite " compris attendent que les autres aient également fait la démarche.

Elle suppose que nous marchions moins vite mais ensemble.

Elle suppose que nous prenions garde à la tactique de l'adversaire qui va " lâcher " devant quelques positions avancées pour mieux le couper du reste de la troupe.

Cela exige une stratégie et une politique fédérale, même sur des objectifs immédiats.

Attention de ne pas " gagner " une bataille et de perdre la guerre.

Voilà les raisons d'une coordination professionnelle et inter-professionnelle. Voilà pourquoi il faut une fédération et une confédération.

Mais à quoi sert un état-major, s'il ne connaît pas les mouvements de ses troupes ? A quoi sert la stratégie si, sur le terrain, les gens font ce qu'ils veulent ?

Dans la dernière guerre et avant les postes de radio, les troupes avancées étaient immédiatement suivies par le génie.....qui déroulait les fils de téléphone pour rester en liaison constante avec le gros de la troupe....par l'état-major.

En sommes-nous là à la Fédération Textile, et nous qui parlons " Syndicalisme Européen ", sommes-nous seulement prêts à une stratégie nationale ? Alors ?

Etablir un rapport de forces, c'est aussi en prendre les moyens :

- Moyens pour sensibiliser la masse
- Moyens pour faire participer le maximum de travailleurs à l'action, bien sûr, mais aussi à la responsabilité ; les deux sont inséparables.

Mais aussi moyens de coordination, ce qui suppose un minimum de liaisons et de discipline. On ne va pas à la victoire en ordre dispersé, même et surtout dans l'action syndicale. Il suffit de relire un peu l'histoire du mouvement ouvrier pour s'en convaincre.

Un grand pas vient d'être fait dans cette voie par ce vaste mouvement du 15 MARS dans notre profession, précédé de notre semaine d'action.

Au delà du résultat immédiat, il faut savoir discerner ce qui est bien plus essentiel, un mouvement de femmes et d'hommes libres et responsables, acceptant le sacrifice d'une heure de salaire (c'est peu mais c'est un pas) pour ce bien plus précieux qu'est la dignité, et pour des conditions de vie qui épanouissent les travailleurs au lieu de les rendre esclaves.

Daniel HUG

Fédération TEXTILE
C. F. T. C.
26 Rue de Montholon
PARIS IXème

APRÈS LA JOURNÉE REVENDICATIVE

La FEDERATION du TEXTILE C.F.T.C.

- félicite tous les travailleurs du Textile qui ont démontré, en débrayant aujourd'hui, 15 MARS 1963, à l'appel de leurs organisations, leur volonté de voir aboutir immédiatement leurs justes et légitimes revendications et, en priorité :

- la 4ème semaine de congés payés
- une augmentation des salaires
- la suppression des zones
- le paiement de tous les jours fériés

et la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise.

La FEDERATION du TEXTILE C.F.T.C.

- estime que cette éclatante manifestation des travailleurs est de nature à faire réfléchir le patronat du textile, et elle ATTEND de celui-ci des propositions concrètes lors de la COMMISSION MIXTE qui doit se réunir le 26 MARS 1963.

Dans le cas où cette négociation serait négative, la FEDERATION du TEXTILE C.F.T.C. rencontrera les autres organisations syndicales pour décider avec elles des modalités d'action nécessaires pour l'aboutissement de ces revendications.

et, en attendant

- elle invite les travailleurs à rester vigilants et à maintenir leur pression.

PARIS le 15 Mars 1963

Les Fédérations C.G.T. et C.F.T.C. du Textile se sont réunies de nouveau le 20 Mars 1963, pour faire le point de la situation.

Elles enregistrent avec satisfaction le grand succès de la Journée d'Action du 15 MARS lancée à leur initiative, et au cours de laquelle plus de 150.000 travailleurs des Textiles Naturels, Artificiels et autres branches, ont fait grève de une heure à 24 heures et plus, pour l'aboutissement de leurs justes et légitimes revendications.

Les Fédérations C.F.T.C. et C.G.T. se félicitent de l'union réalisée dans les usines, localités et régions à cette occasion entre tous les travailleurs et leurs organisations, y compris les syndicats F.O. qui, en maints endroits, ont participé au mouvement, comme à THAON-les-VOSGES, CAUDRY, TROYES etc.....

Elles saluent les premiers résultats remportés au travers de la bataille revendicative en cours, en particulier l'octroi de la 4ème semaine de congés payés aux 70.000 travailleurs de la laine de Roubaix-Tourcoing, aux 11.000 travailleurs des usines RHODIACETA, aux 6.000 travailleurs de la Bonneterie de ROANNE et aux 1.000 travailleurs des blanchisseries la GRENELLE et SIMON dans la région parisienne.

Elles estiment que ces résultats positifs, dus au renforcement de l'union et de l'action, seront de puissants stimulants pour l'ensemble des travailleurs du textile et le développement de leurs actions unies.

Elles sont convaincues, d'autre part, que la journée du 15 Mars venant après la semaine d'action, pèsera d'un grand poids dans les discussions qui doivent avoir lieu le 26 Mars, en Commission Mixte au Ministère du Travail, où elles défendront avec fermeté, non seulement l'octroi de la 4ème semaine de congés, sans aucune restriction, pour l'ensemble des travailleurs du textile, mais aussi :

- l'augmentation substantielle des salaires et traitements en fonction de l'augmentation du coût de la vie et de l'accroissement de la productivité ;
- le paiement de tous les jours fériés, et la suppression des abattements de zones ;
- l'extension des droits syndicaux.

Toutefois, les Fédérations C.G.T. et C.F.T.C. rappellent que les résultats à espérer d'une telle réunion dépendent essentiellement, d'une part, du renforcement au maximum et sans attendre, de l'union et de l'action dans chaque entreprise en direction de chaque patron ; d'autre part, du bloc uni des délégations de toutes les Fédérations de salariés, face au bloc du patronat.

En conséquence, les deux Fédérations décident de proposer aux Fédérations FORCE OUVRIERE et C.G.C. de se rencontrer avant la Commission Mixte, en vue :

- de définir les positions communes à défendre ensemble
- de prendre l'engagement de se consulter avant de signer tout accord avec le patronat

Les deux Fédérations appellent, en outre, tous les travailleurs et travailleuses du Textile, dont les salaires sont les plus bas, et les conditions de travail les plus dures, à renforcer leur pression dans chaque entreprise, service, équipe et à manifester avec force, sous toutes les formes, dans l'unité la plus totale, leur volonté inébranlable de voir s'améliorer leur sort. Elles leur demandent enfin de prendre toutes dispositions, et de se tenir prêts pour répondre à tous mots d'ordre de leurs organisations dans le cas où les patrons du Textile resteraient intransigeants le 26 Mars.

Elles réaffirment leur solidarité et leur soutien aux mineurs en grève pour la satisfaction de leurs justes revendications et la défense du droit de grève.

PARIS le 20 Mars 1963

LE 15 MARS 1963

DES ECHOS NOUS PARVIENNENT

ENTREPRISES	GREVE	Nbre SALARIES	% de GREVISTES
<u>Du Haut-Rhin</u>			
TIVAL PFASTATT	I H	1.600	90 ouvriers et mensuels
- ST-AMARIN	I H	850	98 - -
- Vx THANN	I H	600	90 - -
- KINGERSHEIM	I H	450	90 - -
- MULHOUSE	I H I5	200	100 - -
- COLMAR	I H	300	90 - -
D.M.C. 1e I4/3	I H	2.400	85 - -
FREY MULHOUSE	I	300	90 - -
COTONNIERE MULHOUSE	24 H	450	95 - -
Charles MIEG MULHOUSE	4 H	500	95 - -
André MASEVAUX	I H	600	95 - -
MIW WESSERLING	I H	1.000	90 - -
Laines Peignées MALNESPASCH	I H	900	95 - -
MARIN ASTRUC BUHL 1e I3	4 H	450	100 - -
BONICART GUEBWILLER	I H	600	80 - -
HARTMANN MUNSTER	I H	700	90 - -
KIENERT COLMAR	I H	500	95 - -
BAUMGARTNER ST-MARIE AUX MINES	I/2 H	350	90 - -
BLECH Frères -	I H	300	95 - -
GROS ROMAN WILDENSTEIN	I H	250	95 - -
UNION TEXTILE THANN	I H	150	95 - -
<u>Des Vosges</u>			
TIVAL THAON	I H	2.200	98 ouvriers et mensuels
GELIOT ST-ETIENNE les REMIREMONT	I H	700	95 - -
TENTOREY ELOYES	I H	500	90 - -
LAEDRICH SENONES	I H	700	99 Filature - 20 Tissage -
<u>De la Somme</u>			
DELAROIRE LECLERC AMIENS	I H	250	98 ouvriers et mensuels

Du Nord

28 entreprises de LILLE et environs	I H	11.500	87 %	ouvriers et mensuels
SPAMM CAMBRAI	I H	2.300	98 %	ouvriers
AGACHE PERENCHIES	I H	1.500	99 %	ouvriers & ETAM

De la Loire

VILLARD-DORON ST-ETIENNE	4 H		88 %	
REYNAUD FORMINY	4 H		99	
DEFOUR ST-ETIENNE	4 H		92	
THUASNE ST-ETIENNE	4 H		95	
LINOSSIER BERTHEMS ST-ETIENNE	4 H		80	
FULCHIRON ST-ETIENNE	4 H		90	
CHAMBEYRON ST-ETIENNE	24 H		100	
ARAUD ST-ETIENNE	4 H		95	
SAMUEL ROCHE ST-ETIENNE	4 H		90	
JURINE CHAMBEON FEUGEROLLES	4 H		90	
TEXTILE ARTIFICIEL IZIEUX			100	
TEINTURES & APPRETS IZIEUX	24 H		90	
TRESSSES & LACETS ST-CHAMOND			90	
C.T.A. ROANNE I5 et 22	48 H			

De la Drôme - Ardèche

S.V.A.T. VALENCE	I H	450	98 %	ouvriers
C.T.A. LA VOULTE	2 H		100 %	ouvriers-maîtrise
BOBOIN LA VOULTE	I H		100 %	ouvriers
ROCHEGUDE VALENCE	I/2 H		100 %	ouvriers-maîtrise
ROCHEGUDE ROMANS	4 H			

DE l'Isère

VALISERE GRENOBLE	2 H	500	100 %	ouvriers - ETAM
C.T.A. GRENOBLE		1.000	95	- -

De la Charente

DEBOUCHAUD NERSAC	I H	200	100	ouvriers
-------------------	-----	-----	-----	----------

Du Bas-Rhin

Cie FRANCAISE SCHIRMECK	I H	390	90	ouvriers-employés
-------------------------	-----	-----	----	-------------------

Du Midi

Région de CASTRES	1 H		80	ouvriers-employés
-------------------	-----	--	----	-------------------

De Paris

CELLOPHANE - BEZONS	24 H		98	
---------------------	------	--	----	--

De l'Ouest

CONDE SUR NOIREAU I3/3	24 H	320	100	ouvriers-ETAM
TAPIS DROSSE CHOLET	I H	100	90	
TISSAGE MARC CHOLET	I H	140	100	
TISSAGE ALRO CHOLET	I H		100	
RICHARD CHOLET	I H		100	

De la Haute-Savoie

CIFRAN & SOTTA	I H	120	100	ouvriers -ETAM
----------------	-----	-----	-----	----------------

O O
o

Les résultats ont déjà été obtenus :

A CONDE S/ NOIREAU où la direction a accordé 100 Fr de prime de vacances, les ouvriers voulant continuer la grève.

A ROUBAIX, où un accord a été signé le 19 accordant une 4^{ème} semaine à prendre en hiver.

Notons que dans cette région, les manoeuvres de la C.G.T. ont fait échouer notre action du 15, et c'est elle qui a poussé à un accord qui ne nous donne que partiellement satisfaction..... et tout ça pour faire plaisir à F.O. en ignorant la C.F.T.C. (majoritaire) au nom de l'unité ???

A RHODIACETA, la 4^{ème} semaine a été accordée au Comité Central extraordinaire du 18-3 sur les bases de l'accord national Chimie.

Tous ces résultats sont forcément limités aux renseignements et informations que possède la Fédération. Si votre action n'y figure pas c'est que votre responsable de syndicat n'a pas retourné à la Fédération, la "fiche de conflit" avec les détails de l'action..... ou qu'il a trop tardé !

Dans une action nationale, il est indispensable qu'une liaison étroite s'établisse entre la base et le sommet et nous en sommes tous responsables.

N.B. En dernière minute, nous apprenons que 70 % des travailleurs du Textile régional de FOURMIES ont fait grève le 15.

LA SOLIDARITE AUX MINEURS

NE DOIT PAS SE DEMENTIR

ELLE DOIT AU CONTRAIRE

SE RENFORCER PLUS QUE JAMAIS

C.C.P. où peut être effectué le versement des collectes

- Fonds Intersyndical de Solidarité aux Mineurs
10, rue de Solférino
PARIS VII^e
C.C.P. - Paris II.13.
- Fédération des Mineurs C.F.T.C.
à LENS (Nord)
C.C.P. - Lille I23.42.

L'ACTION

DANS LES TEXTILES ARTIFICIELS

ACTION MENEES DANS LES DIFFERENTES USINES -

I. LA VOULTE : arrêt de 1 h Vendredi 1/3/63 à l'appel de C.G.T. - C.F.T.C. - F.O. mouvement suivi à près de 100 % (sauf pour les femmes).

II. ROANNE : grève de 3/4 h le 1/3/63 dans le cadre de la semaine revendicative suivie à 80 % (sauf dans les bureaux - ETAM C.F.T.C. ont débrayé). Le 12.3, réunion inter-syndicale qui doit être décisive.

III. IZIEUX : distribution de tracts, mais aucun mouvement.

IV. VAULX en VELIN : pas de mouvement - grève de 48 h envisagée du Vendredi 15 au Samedi 16 par C.G.T. - C.F.T.C. pour revendications générales.

V. SVAT Valence : arrêt de 1 h en milieu de poste le 1/3/63 suivi à près de 100% (à noter qu'actuellement la production marche au maximum).

VI. RHODIA Besançon : grève C.G.T. et F.O. du 7.3 au 9.3 pour la dernière équipe - C.F.T.C. n'a pas pris position et laissé l'initiative à ses adhérents (grève de 1 h en début de poste sauf pour les 4x8 en fin de poste - suivie à 60 % journée, 85 % pour les équipes). La grève de 1/4 h du Mardi 5/3 suivie à 90 %.

VII. RHODIA Roussillon : grève de 1 h en fin de poste le 1/3/63 avec C.G.T. et 1/4 h Mardi 5 - suivies à près de 100 %.

VIII. VAISE : 1/4 h Mardi 5/3 : mouvement assez bien suivi (difficile à évaluer) Appel de C.G.T. et F.O. - 1 h en fin de poste le Vendredi 8/3 et le 11.3 auquel C.F.T.C. ne s'est pas joint.

Mouvement largement suivi à l'acétate (ouvriers)
Mouvement suivi à 30 % au Nylon

Il n'y a pas eu de tract commun C.G.T.-C.F.T.C., mais un communiqué commun de presse.

DECISIONS PRISES

CTA : accord pour mouvement le 15/3 de 48 h ou 24 h minimum, puis en accord avec C.G.T., en cas d'échec des revendications, durcissement possible.

SVAT Valence : 2 h de grève seulement le 15/3, mais possibilité 24 h en fin de mois.

.../...

ROUSSILLON : ne veut participer qu'à mouvement en accord avec les T.A. ou les Rhodia . Ne veut pas prendre de décision pour Roussillon seul.

RHODIA : réunion au soir du CCE du 18.3 des délégués des diverses usines et propositions de C.F.T.C. à C.G.T.

BESANCON : les délégués ne s'engagent pas. Leur section prendra ses décisions compte tenu de ce qui se dira aujourd'hui.

Prochaine réunion des T.A. à l'U.D. le samedi 23.3.63 à 14 h

Réunion inter-syndicale C.G.T. - C.F.T.C. à l'U.D. C.G.T. à 16 h 30

La délégation C.F.T.C. s'est rendue au complet à l'U.D. C.G.T. Les représentants C.G.T. semblent surpris et impressionnés par l'importance du groupe C.F.T.C. et nous demandent d'assurer la présidence. Tache confiée à GUILLEMIN.

Après avoir eu communication des positions C.F.T.C. , C.G.T. fait connaître les siennes.

VALENCE : grève 24 h : non, mais 2 h possible.

CTA : 48 h possible pour Roanne, mais attente du conseil C.G.T. du mardi 12 pour se prononcer.

T.A. (sans distinction Rhodia) : C.G.T. maintient action de 24 h pour le 15.3, MERICO lit la lettre de la D.G. de Rhodia annonçant le recul du CCE du 15 au 18.3.

Proposition C.F.T.C.

Semaine revendicative du 15 au 22.3, avec action

C.T.A. : le 15

BESANCON : le 15 pour commencer

RHODIA : après le CCE

10 minutes suspension de séance.

A la reprise , accord C.G.T. et C.F.T.C. pour :

- semaine revendicative du 15 au 22.3 (action le 15 sauf pour Rhodia-Vaise qui attendra le CCE et se décidera après une rencontre au soir ou au lendemain du CCE)
- tract commun pour le 15 (à décider pour chaque usine entre les 2 organisations).
- réunion de coordination C.G.T. - C.F.T.C. le 23.3 vers 16 h à l'U.D. C.G.T.

COMMENTAIRE de l'accord national du 20 Février 1963

concernant les Ingénieurs et Cadres des TEXTILES NATURELS

La date du 20 Février a marqué la fin des pourparlers très longs et souvent laborieux que nous avons engagés - conjointement avec la C.G.C - depuis plus de deux ans avec l'Union des Industries Textiles, en vue de la modification de certaines dispositions de l'annexe n° 4 (Ingénieurs et Cadres) de la Convention Collective Nationale, précédemment révisée le 7 Janvier 1959, et du règlement de problèmes concernant la hiérarchie professionnelle et l'évolution des rémunérations effectives, par rapport à celle des appointements minima contractuels.

En vue de faciliter au mieux l'assimilation des textes qu'on trouvera en annexes, nous croyons nécessaire de les commenter ci-après.

ARTICLE I - (document n° 1)

Ce texte qui abroge les articles 3,8,9,10, de l'annexe n° 4 est destiné à être incorporé dans ladite annexe aux lieu et place des articles précités. Il en est de même de l'annexe A (document n° 2).

ARTICLE 3 - Le texte précise la définition générale des Ingénieurs et Cadres. Il confirme que ne relèvent pas de l'annexe n° 4 les employés, techniciens et agents de maîtrise, même s'ils bénéficient du régime de retraite et de prévoyance des Cadres en tant "qu'assimilés" au titre de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale du 14 Mars 1947. Pour ce qui est des "Cadres bénéficiant d'un statut spécial à leur profession" (§ 2) sont notamment visés les V.R.P. qui ne peuvent à la fois bénéficier de l'annexe n° 4 et du statut professionnel constitué par les articles 29 k et suivants, conditions moins restrictives que précédemment pour les Cadres supérieurs bénéficiant de contrats individuels.

ARTICLE 8 - Travail en équipes

Le texte nouveau modifie des majorations accordées aux Cadres responsables d'une double ou d'une triple équipe. Précédemment, ces majorations étaient appliquées sur la base du matériel en activité et avaient une influence sur le coefficient de fonction. Dans la nouvelle garantie de 25 % pour double équipe et de 35 % pour la triple équipe, apparaît la notion du temps consacré forfaitairement par le Cadre à l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 9 - Maintien de la hiérarchie

Cet article remplace les dispositions antérieures qui visaient déjà au maintien de la hiérarchie, mais qui n'avaient pu aboutir à des solutions

.../...

pratiques satisfaisantes. A présent, apparaît l'obligation pour les organisations contractantes, de procéder à des examens périodiques de ce problème, dans des délais qui ne sauraient excéder trois ans.

Une première application concrète de ce nouveau texte intervient dès à présent, et nous vous prions de vous reporter à ce sujet à l'article II (document n° I).

ARTICLE IO - Classifications

Cetexte fait référence à l'annexe A (document n° 2) qui définit un nombre relativement important de postes-types destinés à faciliter le classement hiérarchique des Ingénieurs et Cadres, soit en s'y référant directement, soit par assimilation pour les postes non définis ou ne correspondant pas exactement aux définitions.

Sans prétendre à la perfection car tout accord est le résultat de transactions, cette annexe A qui devient partie intégrante de l'Annexe n° 4, marque un important progrès sur le passé, car précédemment aucun poste-type n'était défini au plan national pour illustrer les Positions-Repères.

ARTICLE II - Positions-repères

Le texte ancien est profondément modifié :

Les positions-repères (I - II - III - Positions supérieures) sont remplacées par :

a) Position A - Débutants

qui vise les Ingénieurs diplômés débutant dans l'industrie, pour lesquels la hiérarchie a été améliorée et s'établit compte tenu de la durée de fonctions, et non plus de l'âge d'entrée dans l'industrie, ce critère ancien n'étant aucunement rationnel et logique.

b) Position B - Ingénieurs et Cadres confirmés

Cette position remplace les anciennes Positions II et III.

L'ancienne Position II visait généralement des Cadres "fonctionnels" et l'ancienne Position III les Cadres de commandement.

Dans la position II un "blocage" hiérarchique se produisait au niveau du coefficient 393 (après 13 ans de fonction dans cette Position) et il en résultait une discrimination anormale entre Cadres fonctionnels et Cadres de commandement.

Désormais, les uns et les autres se retrouvent dans la nouvelle Position B.

On notera encore que précédemment :

- la Position II débutait au coefficient 330

- la Position III " " " 360

tandis que la Position B a désormais pour minimum le coefficient 400.

c) Positions "supérieures"

La définition en est beaucoup plus précise et il apparaît notamment dans le texte que le minimum est le coefficient 800 pour les Cadres placés dans cette Position.

ARTICLE II (document n° I)

Cette partie de l'accord du 20 Février 1963 concerne l'application concrète des dispositions constituant l'ARTICLE I, lequel s'intègre désormais dans le texte modifié de l'annexe n° 4, comme nous l'avons déjà indiqué.

1° - Garantie d'évolution des appointements effectifs

Ce problème a été fréquemment évoqué lors des contacts ou de correspondances avec les syndicats ou leurs adhérents.

En effet, les accords de salaires conclus dans l'industrie textile comportent généralement :

- une majoration des barèmes des minima
- une garantie d'augmentation des rémunérations réelles.

Sauf exception, cette seconde garantie est inférieure à la majoration du barème et en conséquence, les Cadres bénéficiant d'appointements effectifs sensiblement supérieurs au minimum de leur fonction, constatent dans le temps l'amenuisement voire la suppression de tout complément personnel.

Ainsi, depuis l'accord du 14 Mars 1956, pris comme référence de base, on constate :

63,30 % d'augmentation des minima

30,48 % - des appointements effectifs

et le taux de 45 % est donc susceptible de provoquer un redressement appréciable pour les Cadres qui, durant toute cette période, n'auraient strictement bénéficié que des hausses garanties sur leur rémunération réelle.

2° - Révision des Classifications

Les dispositions du paragraphe a) 1er alinéa n'appellent pas de commentaire particulier.

Nous nous bornerons à souligner que l'entrée en vigueur de l'accord du 20 Février 1963 doit être une occasion pour les Syndicats d'intervenir à nouveau auprès des Organisations patronales ou locales, et des employeurs, pour que la notification individuelle prévue à l'article 14 de l'annexe n°4 soit effectivement faite dans tous les cas où la Convention n'a pas été respectée sur ce point. La notification individuelle doit notamment comporter la mention de la Position-repère et du coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée.

Le paragraphe a) 2ème alinéa demande par contre quelques explications :

.../...

L'Union des Industries Textiles a admis que la hiérarchie débute au coefficient 400, car nous avons démontré que ce niveau constituait le minimum de classification des Ingénieurs et Cadres dans les autres industries. Il y a donc là un progrès certain, mais en contrepartie il a fallu admettre que l'application de ce coefficient 400 ne pouvait entraîner un alignement systematique de tous les coefficients inférieurs à ce chiffre.

Il n'en demeure pas moins que tout Cadre remplissant des fonctions qui correspondent à l'un des postes-types figurant à l'annexe A (document n°2) ou susceptible d'y être comparés, doit obtenir le coefficient correspondant.

L'application des paragraphes b,c,d,e, ne nous semble pas appeler d'explications particulières.

Les syndicats régionaux auront toutefois un rôle important à jouer pour le respect de l'ensemble des dispositions des textes commentés ci-dessus et en cas de litiges, dans les commissions "ad hoc" (§ e) qui auront à fonctionner s'il y a lieu, à l'échelon local ou régional.

3° - Conditions d'application

On observera qu'un délai maximum de trois mois est fixé pour l'application de l'accord du 20 Février 1963.

Cette disposition a été prise en vue de permettre d'engager la procédure d'extension qui doit normalement aboutir à un Arrêté du Ministre du Travail, rendant cet accord applicable, non seulement aux entreprises adhérentes aux Syndicats patronaux affiliés à l'Union des Industries Textiles, mais encore aux entreprises non-adhérentes mais relevant de la nomenclature des activités textiles annexée à la Convention Collective Nationale.

o o
o

Vous aurez pu constater à la lecture de ce qui précède et des documents joints, que l'accord du 20 Février 1963 constitue un ensemble assez complexe.

Nous nous sommes efforcés de le présenter aussi clairement que possible, mais nous concevons qu'il puisse néanmoins soulever un certain nombre de problèmes d'application pratique.

Aussi nous nous tenons à votre disposition pour vous fournir tous compléments jugés nécessaires et pour l'examen des cas particuliers.

L. LEMAIRE
Responsable du Groupe Fédéral
"TEXTILE" CADRES

(*) Ces documents paraîtront dans le prochain N° d'INTER-TEXTILE aux Syndicats et Sections d'Entreprise.

Ils peuvent vous être fournis sur simple demande, par la Fédération.

COMMENTAIRES sur l'ARTICLE

53 de la Convention Collective des TEXTILES NATURELS

ARTICLE 53 Bis

" Tout licenciement intervenu dans le cadre d'une compression
" de personnel se traduisant par une suppression d'emploi et le non
" remplacement de l'intéressé, donnera lieu, à l'expiration du
" préavis - sous réserve des dispositions de l'article 67 - au verse-
" ment d'une indemnité au personnel âgé de moins de 65 ans, dans les
" conditions suivantes : "

Interprétation-

Il s'agit, en fait, de la suppression d'un poste de travail, de la suppression d'un emploi.

Ca n'a rien à voir avec une opération " productivité " qui serait une diminution de personnel travaillant sur un poste, mais sans suppression du poste.

Exemple :

Si on supprime tel atelier de fabrication, ou tel service, c'est de la suppression de poste.

Par contre, si les tisserands conduisent 3 métiers au lieu de 2 et que, de ce fait, on supprime du personnel tisserand, c'est une opération productivité.

Les autres cas de licenciement sont à considérer comme une rupture délibérée du contrat par l'employeur qui doit alors justifier de ses raisons, éventuellement devant la justice.

ACTION A MENER

- En cas de licenciement, faire préciser la nature de celui-ci par l'employeur
- Contrôler que le poste supprimé n'est vraiment plus nécessaire à la fabrication
- Tenir compte que, dans tous les cas, les indemnités de 3 mois de salaire, prévues à l'article 67 en cas de licenciement pour productivité, sont plus avantageuses pour le licencié.
- Faire ressortir que, même la suppression d'un poste (sauf peut-être à l'entretien) est toujours une opération productivité quand la fabrication, le produit fini de l'entreprise restent les mêmes.

Principes de l'indemnisation

" a) Pour le personnel ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans
" l'entreprise, et non reclassé dans un travail équivalent (*) à
" l'expiration de la période de préavis, l'indemnité sera calculée
" conformément au paragraphe d) ci-après "

Interprétation-

En ce qui concerne le travail équivalent, nous avons demandé qu'il soit précisé en note

" Par " travail équivalent ", il faut entendre un travail à
" un poste comportant une qualification et des garanties de
" salaire équivalentes et n'entraînant pas d'augmentation
" importante de la durée du trajet entre l'habitation et le
" lieu de travail."

Notons toutefois que nous n'avons pas pu faire passer la notion de Salaire équivalent, mais que les patrons ont voulu maintenir Garanties de salaire équivalent. Il s'agit donc de la garantie du salaire de qualification au barème, ce qui ne garantit pas le salaire réel.

ACTION A MENER

- Contrôler si le salarié est effectivement reclassé dans les conditions définies par l'annotation.

" Pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit à
" l'indemnisation, sont prises en considération les périodes
" de suspension du contrat de travail "

Interprétation

Par période de suspension du contrat de travail, il faut entendre : ce qui est défini à l'article 46 de la Convention : Maladie - maternité - périodes militaires etc.....

" ainsi que les périodes antérieures à un précédent licenciement dans la même entreprise, à condition que celui-ci n'ait pas déjà donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

Interprétation

Certaines entreprises pratiquent le licenciement systématique à certaines périodes et réembauchent après.

S'il n'y a pas eu d'indemnité de versée pour licenciement précédemment, c'est tout le temps passé dans l'entreprise qui doit être compté comme anciennetémême s'il y a eu juridiquement rupture du contrat.

ACTION A MENER

- Contrôler que tout le temps passé dans la même entreprise est bien considéré pour déterminer l'ancienneté.

- Demander les preuves qu'une indemnité - qui n'a rien à voir avec le préavis - a bien été versée précédemment.

" Les salariés reclassés dans un travail équivalent (*)
" à l'expiration du préavis, ainsi que les salariés qui
" auraient refusé une offre de reclassement pour un travail
" équivalent (*), recevront la moitié de l'indemnité
" prévue au § d).

" b) Les salariés ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté
" dans l'entreprise recevront la moitié de l'indemnité prévue au § d) s'ils n'ont pas été reclassés dans un

" travail équivalent (*) à l'expiration du préavis, et à condition qu'ils n'aient pas refusé un tel travail.

" Cette indemnité réduite ne pourra être inférieure à 20 heures de salaire."

Interprétation-

Ces alinéas demandent une explication globale.

Chaque salarié licencié, reclassé ou pas, et ayant déjà 1 an d'ancienneté, doit recevoir au moins 20 heures d'indemnités.

Le reclassement doit être effectif avant la fin de la période de préavis, donc dans le mois qui suit la lettre de licenciement.

ACTION A MENER

- Contrôler que le reclassement est effectif avant la fin du préavis
- Si cela n'est pas fait, c'est l'indemnité complète qui est due
- Ne pas se contenter de l'avis du patron, quant au refus éventuel du reclassement, de la part de l'ouvrier
- Il faut que la proposition de reclassement proposée par le patron, et le refus éventuel de l'ouvrier soient clairement exprimés et consignés quelque part. (Notification écrite - procès-verbal d'entrevue - Livre des réclamations des D.P. etc.....

" c) Aucune indemnité n'est due en cas de reclassement dans un travail équivalent (*) avec maintien de tous les droits attachés à l'ancienneté."

Interprétation-

- Se méfier de ce petit paragraphe que nous n'avons pas pu faire sauter.
- En effet, il n'y a pas de prime d'ancienneté pour les ouvriers du textile au plan national, et les congés payés d'ancienneté ne jouent qu'après 20 ans (à supposer que nous puissions les maintenir avec la 4ème semaine).

ACTION A MENER

- Bien contrôler quelle est la nature de ces droits d'ancienneté
- Eviter que les patrons utilisent cet artifice sentimental pour ne pas payer d'indemnité
- Faire notifier, par écrit, par le nouvel employeur, le droit effectif et le maintien de l'ancienneté dans le nouvel emploi

"Montant de l'indemnité"

" d) Le montant de l'indemnité due au personnel visé par
" le paragraphe a) ci-dessus est calculé à raison de : 8
" heures par année d'ancienneté, avec majoration de 3% par
" année d'âge entre 50 et 59 ans révolus, et 5% par année
" entre 60 et 64 ans révolus, sous réserve d'un maximum de
" 400 heures.

" Les majorations d'âge s'appliquent dans les condi-
" tions suivantes :

" 50 ans	3 %	55 ans	18 %	60 ans	35 %
" 51 "	6 %	56 "	21 %	61 "	40 %
" 52 "	9 %	57 "	24 %	62 "	45 %
" 53 "	12 %	58 "	27 %	63 "	50 %
" 54 "	15 %	59 "	30 %	64 "	55 %

ACTION A MENER

- Un ouvrier licencié à 64 ans et ayant 40 ans d'ancienneté
devrait avoir :

$$8 \times 40 \times 1,55 = 496 \text{ heures.}$$

Il faut essayer d'obtenir que le plafond ne se limite
pas à 400 H.

" Le salaire à prendre en considération est le
" salaire horaire effectif moyen des deux dernières périodes
" de paie. "

Interprétation-

Le plus simple serait que le salaire à prendre en considération soit le
salaire réel du mois précédent.

ACTION A MENER

- Vérifier que c'est bien le salaire effectif, et pas le
salaire de qualification qui sert au calcul.

" Non cumul

" e) Cette indemnité est indépendante du préavis et des
" allocations de chômage versées en application de la
" Convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958. "

.../...

Interprétation-

L'employeur qui licencie doit un préavis d'un mois.

Si l'employeur ne veut pas que le salarié effectue ce préavis, et parte immédiatement, il lui doit un mois de salaire.

C'est donc, en plus de ce mois, que l'indemnité de licenciement doit être versée.

L'indemnité de licenciement n'a rien à voir non plus avec les indemnités versées par les A.S.S.E.D.I.C.

ACTION A MENER

- Vérifier que la distinction est bien faite, et notifiée sur le solde de compte du licencié

" Par contre, elle ne se cumule pas avec l'indemnité
" spéciale éventuellement due en application de l'article 67
" de la Convention Collective Nationale. Elle ne se cumule
" pas non plus avec les indemnités de licenciement prévues
" par accords d'entreprise, ou par certaines conventions
" régionales pour le personnel ouvrier, et par les Annexes
" N° 4 et 5 ou leurs avenants régionaux, pour les ingénieurs
" et cadres d'une part, les employés, techniciens et agents
" de maîtrise d'autre part."

ACTION A MENER

- Etablir les comparaisons et faire payer sur la base de l'accord de plus avantageux pour l'ouvrier.

Prolongement du préavis

" f) En cas d'accord sur le plan de l'entreprise, l'in-
" demnité de licenciement pourra être remplacée par un
" préavis spécial de deux mois s'ajoutant au préavis légal.

" Lorsque le préavis sera ainsi prolongé, le nombre
" d'heures d'absence pour recherche d'emploi, pendant le
" délai-congé, sera renouvelé pendant chaque mois de préavis."

Interprétation

Nous avons buté, depuis le début des discussions, sur ce texte, et la seule amélioration que nous avons apportée est que ce soit fait en accord sur le plan de l'entreprise, ce qui exclut toutes décisions unilatérales.

En fait, cela vise les entreprises qui disparaissent ou déposent leur bilan et, dans ce cas, de toutes façons, on n'est pas sûr d'être payé, le fisc se servant le premier.

Il ne faut pas confondre avec les concentrations d'entreprises, par la suppression d'établissement, auquel cas et si c'est pour un meilleur rendement que la fabrication est transférée ailleurs, c'est une opération productivité.

ACTION A MENER

- Rechercher les causes de la fermeture de l'entreprise ou de l'établissement
- Si c'est pour concentration, toujours invoquer l'article 67
- En cas de difficultés, saisir la commission de Conciliation jusqu'au niveau national.

" Article II-

- " Le présent accord est applicable aux licenciements notifiés
- " postérieurement à la date de la signature. Le cas des salariés
- " licenciés en cours de préavis à cette date pourra faire
- " l'objet d'un examen paritaire sur le plan régional. "

Interprétation

Tout licenciement intervenu après le 28 février est couvert par l'accord, et les licenciements en cours à cette date doivent être examinés paritairement au plan régional.

ACTION A MENER

- En cas de refus d'application, saisir les commissions de conciliation compétentes.

ANNOTATION

- (*) " En règle générale, le non reclassement sera constaté par
- " l'inscription de l'intéressé à l'A.S.S.E.D.I.C. compétente,
- " et le caractère équivalent ou non du travail dans lequel
- " s'est effectué le reclassement sera apprécié, compte tenu
- " des justifications fournies par l'intéressé."

Interprétation

Cette clause initialement dans le texte que nous avons fait modifier a été maintenue en note.

En fait, elle ne concerne que les travailleurs qui, licenciés, n'auraient pas effectué leur mois de préavis dans l'entreprise.

sur **L'EMPLOI** et les **SALAIRES**

au Ier JANVIER - 1963 -

I - INDICE des EFFECTIFS (Base 100 en Juillet 1954)

	I/I /62	I/4/62	I/7.62	I/10/62	I/I /63
Industries mécaniques & électriques	115,6	116,6	116,8	117,9	118,9
Bâtiment & Travaux Publics	105,9	107,7	108,9	110,2	108,9
Industrie chimique & caoutchouc	112,4	113,3	113,8	114.-	114,3
Habillement & Travail des étoffes	93,8	93,9	92,7	94,1	94,2
Industrie Textile	86,4	86,1	85,7	85,9	86,7
Cuirs & Peaux	91,3	91,7	91,1	91,8	92,7
Ensemble des activités	105,8	106,3	107,3	108.-	108,2

Les EFFECTIFS TEXTILES semblent stationnaires en 1962. 86,4 à 86,7 - Ils sont en légère augmentation dans le Vêtement 93,8 à 94,2 et dans les Cuirs et Peaux 91,3 à 91,8 alors que l'ensemble des activités passe de 105,8 à 108,2.

2 - D U R E E HEBDOMADAIRE du TRAVAIL

	I/I/62	I/4/62	I/7/62	I/10/62	I/I/63
Industries mécaniques & électriques	47,4	47,4	46,1	47,3	47,3
Bâtiment & Travaux Publics	47,9	49,2	50,3	50,2	47,9
Industrie chimique et caoutchouc	45,6	45,2	44,4	45,1	45,3
Industrie Textile	43,4	43,2	41,7	43,5	44
Habillement & Travail des étoffes	41,8	41,9	40,3	41,9	42,2
Cuirs et Peaux	43,8	43,7	42,2	44,3	44,7
Ensemble des activités	45,9	46.-	45,7	46,2	45,8

DUREE DU TRAVAIL - Relative stabilité dans l'ensemble. Les Cuirs et Peaux progressent un peu 43,8 à 44,7 soit près d'une heure de plus par semaine.

.../...

III - INDICE D'ACTIVITE (Base 100 en 1954)

	1/1/62	1/4/62	1/7/62	1/10/62	1/1/63
Industries mécaniques & électriques	118,4	119,4	116,3	120,5	121,5
Bâtiment et Travaux Publics	106,1	110,8	114,6	115,7	109,1
Industrie chimique et caoutchouc	114,2	114,1	112,5	114,5	115,3
Habillement & Travail des étoffes	96,3	96,6	92,1	96,8	97,7
Industrie Textile	88,5	87,7	84,1	88,1	90
Cuirs et Peaux	96,1	96,3	92,4	97,4	99,7
Toutes activités	107,9	108,6	109.-	110,9	110,1

ACTIVITE - Cet indice s'obtient en multipliant celui de la durée hebdomadaire par celui des effectifs. On voit que c'est une légère progression pour nos trois branches avec cependant une avance très nette pour les Cuirs et Peaux.

Cet état de chose traduit un bulletin de santé satisfaisant pour nos trois industries en 1962, et il faut souhaiter que cette tendance se confirme en 1963.

IV - INDICE des TAUX de SALAIRES HORAIRES (Base 100 au 1/1/1956)

	1/1/62	1/4/62	1/7/62	1/10/62	1/1/63
Industries mécaniques & électriques	159,7	163,4	167,2	170,5	174,3
Bâtiment et Travaux Publics	159,1	163,1	167,7	171,9	176,4
Industrie chimique & caoutchouc	165,3	166.-	172,6	175.-	178,2
Industrie Textile	155,2	156,8	158	165,2	167,7
Habillement & Travail étoffes	155,5	157,8	161,5	165.-	170,9
Cuirs et Peaux	154,1	157,5	160,3	163,3	168,1
Ensemble des activités	158,7	161,8	165,7	169,5	173,7

TAUX DE SALAIRES - Le Textile est nettement en retard par rapport aux autres branches industrielles en 1962 mais même par rapport aux Cuirs et Peaux qui ont progressé de : $\frac{100 \times 168,1}{163,3} = 1,03$ ou 3 %, et du Vêtement qui lui a progressé de :

$$\frac{100 \times 170,9}{165} = 1,035 \text{ ou } 3,5 \%$$

Alors que le Textile arrive péniblement à :

$$\frac{100 \times 167,7}{165,2} = 1,01 \text{ ou } 1 \%$$

Et les patrons du Textile ont le "toupet" de prétendre nous faire des cadeaux !!!

— L'INSPECTION DU TRAVAIL —

H i s t o r i q u e

La loi de 1874 crée un service très embryonnaire d'inspection du travail. Son organisation rationnelle et véritable date de la loi du 2 Novembre 1892. Depuis, de nombreux décrets, dont les derniers sont de 1950, 1957, 1960, ont complété ces deux lois fondamentales.

L'arrêté du 20 Janvier 1960 a fixé le nombre (16) et le siège des circonscriptions divisionnaires du Travail et de la Main-d'Oeuvre : Ex. 8° LYON : Drôme, 2 Savoie, Isère, Ain, Loire.

R e c r u t e m e n t

Les inspecteurs et inspectrices sont recrutés au concours et nommés par le Ministre du Travail. Ils sont assermentés.

A t t r i b u t i o n s

. Ils surveillent l'exécution des prescriptions et lois relatives à la réglementation du travail dans tous les établissements où se fait un travail industriel, commercial, ou artisanal (apprentissage, congés-payés, repos hebdomadaire, durée du travail, femmes en couches, salaires, emploi de la main-d'oeuvre étrangère, etc...).

. Ils surveillent de même l'application des dispositions des conventions collectives étendues, qui font de ce fait, force de loi.

. Ils établissent la statistique des conditions du travail dans la région de leur ressort.

. Ils interviennent fréquemment, à la demande des parties intéressées, en vue du règlement rapide des différends individuels ou collectifs (avec un rôle de conciliateurs impartiaux).

. Ils font de nombreuses conférences sur les problèmes généraux du travail et de la main-d'oeuvre.

. Ils sont chargés de l'application des textes généraux et particuliers d'hygiène et de sécurité.

Pour cela, ils procèdent à des visites de contrôle dans les établissements d'eux-mêmes ou sur demandes.

Entre autres attributions, ils doivent :

- 1°)- Veiller à l'institution et au fonctionnement des comités d'hygiène et sécurité, dont ils transmettent les rapports annuels au Ministère du Travail, après vérification.
- 2°)- Veiller à l'institution et au fonctionnement des services médicaux du travail dont ils reçoivent également le rapport annuel.
- 3°)- Effectuer les enquêtes d'accidents et de maladies professionnelles.

.../...

4°) - Renseigner l'administration sur les conditions d'application de la législation protectrice et promouvoir cette législation (présidence des sections professionnelles d'homologation des dispositifs de sécurité, de prévention, rapports, notes techniques etc...).

P o u v o i r s d e d é c i s i o n s

Leur action s'exerce surtout par la persuasion, mais ils peuvent procéder à des mises en demeure d'exécution dans des délais déterminés, et, étant assermentés, dresser des procès-verbaux.

Ils ont un certain pouvoir de décision en ce qui concerne notamment :

- l'acceptation ou le refus d'un licenciement
- la répartition des sièges avant les élections d'entreprise en cas de désaccord entre patron et syndicat
- l'octroi ou la suppression des heures supplémentaires
- l'exigence du retrait de dispositions illégales dans un règlement intérieur
- l'arbitrage d'un désaccord sur l'octroi du congé-éducation, etc...

Une "décision" d'inspecteur du travail est susceptible d'un recours hiérarchique devant le Ministre du Travail et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

En outre, le salarié s'estimant lésé par une décision d'inspecteur peut toujours attaquer son employeur devant les Prud'hommes.

En dehors des décisions qu'il a légalement le droit de prendre, l'inspecteur ne donne qu'un avis, une opinion ou une interprétation.

P r o c è s - V e r b a u x

• Constatant une infraction aux règles d'hygiène et sécurité, il doit mettre la direction en demeure de se conformer à la loi dans un délai variant de 4 jours à 1 mois.

• Chaque fois qu'une loi ou un règlement est assorti de sanctions pénales, l'inspecteur peut dresser procès-verbal, en vue d'une éventuelle poursuite du patron.

Les militants doivent faire attention à ce que :

- 1°) - L'inspecteur dresse effectivement procès-verbal à toute infraction
- 2°) - Le procès-verbal soit transcrit au Parquet
- 3°) - Le Parquet agisse vraiment et s'il ne fait rien, de porter plainte si besoin est contre l'employeur

C o n c l u s i o n : Les inspecteurs du travail sont trop peu nombreux et quelques uns d'entr'eux nettement incompetents.

Avec la C.F.T.C., agissons pour un renforcement des attributions et du nombre des Inspecteurs du Travail, et demandons qu'ils aient une qualification plus grande. Etre à plusieurs (minimum 2) dans une démarche auprès de l'inspection. On présente plus complètement l'affaire en cours et on risque moins d'oublier certains aspects juridiques ou recommandations. Ne pas aller non plus à l'inspection pour la première bricole venue. Enfin, il faut se former sur les aspects juridiques.

LES SYSTEMES ECONOMIQUES

" Les Systèmes Economiques " par Joseph LAJUGIE -
 Collection "Que Sais-je ? " - Presses Universitaires de France - N° 753
 128 Pages - 2,50 Fr

Etudier l'économie politique et son histoire ? oui ... mais par où commencer ? Qui de nous ne s'est ^{pas} posé la question, ou ne se l'est pas entendu poser par de nouveaux militants ?

Le petit livre que nous présentons aujourd'hui peut, précisément constituer une bonne base de départ à la portée de tous les militants.

Un conseil toutefois : "SATEZ" sans hésitation les 10 pages de l'introduction consacrées à une "querelle d'école" pour savoir si l'on doit parler de "système" ou de "régime" économique. Ce débat n'apporte rien au sujet lui-même et risque seulement par son aspect rébarbatif de décourager le lecteur avant qu'il soit arrivé aux ... 118 autres pages qui se lisent au contraire relativement facilement. Nous disons relativement pour que les camarades non initiés à la question ne se rebutent pas si quelques difficultés se présentent, mais acceptent de refaire une seconde lecture ou une troisième, chaque fois qu'il sera besoin. Toute lecture sérieuse demande ce petit effort.

L'économie capitaliste du XXème siècle que nous connaissons n'a pas été - on s'en doute - une création spontanée. Elle est seulement la nouvelle forme prise par l'activité humaine tendant à la production et la répartition des besoins nécessaires à la vie humaine. Et cette nouvelle "forme" est contestée et concurrencée elle-même, par l'économie collectiviste qui se développe depuis 50 ans et qui en constitue le dépassement.

Aussi l'ouvrage comporte-t-il 3 parties (à peu près égales) traitant successivement :

- des formes de l'économie pré-capitaliste - de l'économie de marché capitaliste
- et, enfin, de l'économie de plan collectiviste.

La première partie s'intitule " DE L'ECONOMIE FERMEE A L'ECONOMIE D'ECHANGE". La période pré-capitaliste a connu trois formes essentielles d'économie qui se sont succédées chronologiquement :

- l'économie domestique pastorale (la famille, la tribu des origines)
- l'économie domaniale agricole (le domaine seigneurial du moyen-âge)
- l'économie urbaine artisanale (corporations, naissance de la bourgeoisie)

Pour chacune de ces étapes, l'auteur examine :

- l'unité économique (sa dimension, son champ d'activité)
- le degré de division du travail, avec^{en} corrolaire, les formes d'échange
- la nature des principales activités : Elevage, et agriculture, Industrie, commerce
- le régime économique lui-même : régime des biens, et régime des personnes.

La seconde partie est consacrée à "l'ECONOMIE de MARCHE CAPITALISTE"

Un chapitre traite de la formation du capitalisme, c'est-à-dire des transformations financières, commerciales et industrielles qui ont conduit de l'économie urbaine artisanale, au capitalisme "classique". Le chapitre intitulé le "Capitalisme Libéral" analyse le régime économique en se référant aux critères déjà connus pour l'étude des formes précapitalistes.

Mais déjà le capitalisme a "étalé" ses propres contradictions et il est mis sérieusement "en question". Aussi cherche-t-il à s'adapter en faisant de plus ou moins bonne grâce suivant les pays et les industries, "la part du feu" avec les Syndicats et les Pouvoirs Publics. C'est la période nouvelle du "Capitalisme réglementaire" qui fait l'objet du dernier chapitre consacré à l'économie de marché capitaliste. Sous cette forme le capitalisme libéral va tenter de relever le "grand défi" économique et social qui lui est lancé par le socialisme. (Sur cette seconde partie, on se permettra de ne pas prendre pour "argent comptant" les appréciations laudatives de l'auteur sur le système portugais - page 81 et 83, curieusement cité comme inspiré de la "morale/ chrétienne"...).

sociale

La troisième partie consacrée à "l'ECONOMIE de PLAN COLLECTIVISTE" souffre d'être traité trop rapidement. Heureusement que les militants peuvent trouver par ailleurs bien d'autres éléments d'information à ce sujet.

Un premier chapitre "Schéma théorique de l'économie collectiviste" décrit sommairement les principes essentiels qui régissent une économie collectiviste en opposition avec ceux de l'économie capitaliste.

Un second chapitre est consacré à "l'économie collectiviste de l'URSS" (historique, mécanismes de planification, évolution du "système") et un second traite de "l'économie collectiviste des démocraties populaires" y compris la Chine et la Yougoslavie.

O
O O

C'est donc un Livre qui ne répond pas à toutes les questions, mais qui peut reconstituer une bonne "base de départ" pour étudier d'une manière plus approfondie, par la suite, les systèmes économiques.

C Y C L E

DE FORMATION ÉCONOMIQUE

6^e COURS
(Suite)

Les doctrines économiques

b) Le socialisme

1) Le socialisme idéaliste - Origines - Doctrines

INTRODUCTION

1° L'économie politique n'étudiant que les phénomènes concernant la production, la consommation des biens et les problèmes de leur échange, il ne sera donc pas possible d'expliquer ce qu'est le socialisme uniquement dans le cadre de l'économie politique.

En effet, le socialisme peut tout aussi bien être étudié en tant que doctrine ou système politique, il peut même être examiné d'un point de vue sociologique, moral ou philosophique.

En fait, il est un vaste courant de pensée et d'action qui a pris position sur presque tous les problèmes de la vie sociale et même de la vie individuelle. Il peut être considéré comme ayant pris parti à la fois au sujet de l'organisation économique, politique ou sociale, mais aussi sur la manière de comprendre l'existence humaine, de lui assigner des buts à partir de valeurs dont la prise en considération déborde largement les aspects purement économiques.

Par là même, il a contribué puissamment à montrer que la vie humaine ne peut être découpée en morceaux dissociables les uns des autres, comme s'il y avait dans l'existence des moments ou des secteurs uniquement économiques, ou uniquement politiques, ou uniquement religieux, etc.

Certes, il a mis l'accent sur les conditions matérielles qu'il faut remplir pour répondre aux exigences de la promotion humaine; mais, il serait facile de montrer que le socialisme, ou plutôt les socialismes, sont inintelligibles en dehors des problèmes généraux (et pas seulement économiques) de la condition humaine aux XIX^e et XX^e siècles.

Le socialisme n'est donc pas seulement une doctrine ou un système économique, il est un ensemble complexe de jugements et de propositions concernant la plupart des problèmes du monde contemporain.

Par conséquent, il ne faudra pas croire que l'étude du socialisme à partir de l'économie épuise le sujet, mais qu'il n'en est qu'un des aspects.

2° Il n'est pas possible non plus d'étudier le socialisme comme s'il s'agissait d'une seule réalité. Dans le domaine de la pensée, comme dans le domaine de l'action, il y a **des socialismes**. D'un point de vue économique, on peut distinguer au moins trois époques correspondant à trois groupes de socialisme :

- a) le socialisme idéaliste;
- b) le socialisme de Marx;
- c) les socialismes après Marx.

Et à l'intérieur de chacun de ces groupes, on peut trouver diverses variantes, y compris dans la pensée de Marx lui-même.

L'étude de ces groupes et de ces variantes feront l'objet de plusieurs fiches selon le plan suivant :

I. — Le socialisme idéaliste :

- 1. Productiviste;
- 2. Associationnistes;
- 3. Libertaire.

II. — Le socialisme de Marx.

III. — Les socialismes après Marx :

- 1. Les communismes;
- 2. Les socialismes.

3° Enfin, il est important, surtout quand il s'agit du socialisme, de distinguer les théories et les doctrines économiques, autrement dit les idées et les réalités.

En effet, les théories s'efforcent d'expliquer les phénomènes économiques, d'en découvrir les causes et les conséquences.

Les doctrines ne se bornent pas à expliquer; elles portent un jugement et, en fonction de ce jugement, condamnent certaines orientations, certaines mesures et en préconisent d'autres.

Enfin, les systèmes ou régimes économiques (mots que l'on emploie souvent indifféremment) désignent le cadre général au sein duquel se déroule **effectivement** l'activité économique. Ainsi, on parle du système ou du régime capitaliste et du système ou du régime collectiviste.

LE SOCIALISME AVANT MARX OU LE SOCIALISME IDEALISTE

D'un point de vue historique, il faudrait se transporter d'abord en Angleterre pour assister à la naissance du socialisme.

C'est en effet en Angleterre que commence l'ère de l'industrialisation. C'est dans ce pays que les machines et la mécanique ont opéré les premiers grands bouleversements qui se continuent sous nos yeux :

- Passage de l'activité généralement agricole aux activités industrielles, de la ferme à l'usine pour des masses énormes de la population.
- Passage donc de la campagne à la ville.
- Passage d'un mode de vie fruste et tranquille à un mode de vie marqué par la recherche du confort.
- Passage d'une économie encore fermée, où les masses produisent plus pour leur consommation que pour la vente et l'échange, à une économie de marché et d'échanges accélérés.
- Passage d'une vie dans la nature (et souvent dans la pauvreté) à une vie dans les ateliers (mécanisée, organisée, réglementée étroitement) où les conditions de travail au début ou au milieu du siècle sont incroyablement dures.

Ces problèmes provoqueront une série de réflexions et de réactions qu'il est préférable d'inventorier par grandes catégories, plutôt qu'historiquement. Nous verrons que, dès l'origine du socialisme, les idées mises en avant et les problèmes discutés sont encore débattus aujourd'hui.

I. LES PRODUCTIVISTES : Saint-Simon.

Claude Henri de Rouvray, comte de Saint-Simon (1760-1825), est un aristocrate. Son but est la réforme sociale, et en particulier « d'améliorer le plus promptement possible l'existence morale et physique de la classe la plus pauvre ». Son originalité a été de pressentir les conséquences possibles de la révolution industrielle. Pour lui, c'est la **production** qui doit être mise au premier plan des préoccupations des gouvernants; d'autre part, cette production peut se développer grâce à l'**organisation**.

1. Production.

« La politique est la science qui a pour objet l'ordre des choses le plus favorable à tous les genres de production » affirme-t-il.

Aussi, donne-t-il le premier rang aux producteurs dans l'organisation sociale.

« La France pourrait perdre sans dommage la famille royale, les ministres, les hauts fonctionnaires, le haut clergé, les juges, les 10 000 propriétaires qui ne cultivent pas eux-mêmes leurs terres, soit au total les 30 000 individus réputés les plus importants de l'Etat, par contre, ce serait une catastrophe nationale si la France venait à perdre ses 3 000 premiers savants, artistes et artisans. »

Saint-Simon veut donc surtout distinguer les producteurs des oisifs qu'il qualifie de « frelons ».

Il emploie le terme « classe industrielle » en désignant de ce nom le banquier, le cultivateur ou l'ouvrier.

2. Organisation.

Pour Saint-Simon, la tâche la plus urgente consiste à **organiser** l'économie. « Nous attachons, dit-il, trop d'importance à la forme des gouvernements. »

Par contre, il place au sommet de la hiérarchie ceux que nous nommons aujourd'hui les techniciens (banquiers, ingénieurs, ouvriers qualifiés), parce que c'est eux qui sont capables d'assurer le maximum de production et donc de donner les **moyens** de résoudre les problèmes sociaux.

II. LES ASSOCIATIONNISTES :

Fourrier (1772-1837).

Comme Saint-Simon, Fourier rêve de réformer la société, mais, à l'inverse de Saint-Simon, Fourier est en réaction contre l'industrie. L'homme ne doit consacrer que le quart de son temps à l'industrie; il faut disséminer les fabriques dans les campagnes pour que les ouvriers puissent consacrer une part de leur temps aux travaux des champs. Surtout, la réorganisation de la société ne viendra pas d'en haut, comme le pensent les Saint-Simoniens, mais d'en bas — l'Etat doit être pour lui une fédération d'associations libres.

Le type de ces associations est le phalanstère. Il est constitué par adhésion volontaire (accord affectueux dit-il). 1 600 personnes se groupent pour assumer toutes les fonctions sociales, sans excessive spécialisation. Le produit sera réparti entre le travail (5/12), le capital (4/12), le talent (3/12).

Owen (1771-1858).

Ouvrier, puis patron, finalement magnat de l'industrie textile britannique, Robert Owen organise d'abord des institutions de patronnage pour des ouvriers, mais il entreprend ensuite la création de colonies communistes qui se solderont par un échec total. Ces villages communautaires sont principalement agricoles, il n'y a plus de propriétés privées.

Les Coopératistes.

En 1831, Duchez préconise en France des coopératives de production, groupements d'ouvriers cherchant à supprimer le patron, intermédiaire entre eux et le client. En 1844, des tisserands anglais fondent la société des Equitables Pionniers de Rochdale, association de consommateurs, pour supprimer l'intermédiaire commerçant. Elle achète directement les produits au producteur et répartit en fin d'année les bénéfices réalisés à ses adhérents, proportionnellement à leurs achats.

Fourrier, Owen et les coopérateurs insistent donc plus sur la nécessité du groupement, de l'entente, de l'association soit des producteurs, soit des consommateurs. A l'idée de production et d'organisation de Saint-Simon, ils ajoutent l'idée de communauté d'intérêts, de la nécessité de créer de nouveaux rapports sociaux entre producteurs ou entre consommateurs.

III. LES LIBERTAIRES.

Pierre Joseph Proudhon (1809-1865) est fils d'un tonnelier et d'une cuisinière. Il a gardé des bêtes dans les champs près de Besançon, puis sera typographe et journaliste.

Sa doctrine est avant tout égalitaire, la solidarité est pour lui à base de liberté. La justice est à ses yeux la vertu suprême, « les révolutions sont les manifestations successives de la justice dans la société » (toast du 17 octobre 1848).

La propriété lui apparaît à l'origine comme la source de toute inégalité ou injustice. « Qu'est-ce que la propriété? C'est le vol », écrit-il. Il estime que la propriété aboutit à l'exploitation de l'homme par l'homme.

Mais l'amour de la liberté s'allie chez Prudhon à la haine de l'Etat et, en général, de toute forme d'autorité oppressive. A ce titre, il considère la propriété comme une garantie contre les abus

de l'Etat. La propriété devient alors nécessaire, à condition que le titulaire du droit de propriété utilise lui-même son bien, faute de quoi l'exploitation réapparaît.

Cette position se retrouve chez les anarchistes : les Russes, Bakounine, Kropotkine — les Français, Elisée Reclus et Jean Grave; plus tard, chez Léon Trostky.

Les droits des individus sont pour eux souverains et illimités, ils n'admettent aucune autorité. Le monde dont ils rêvent est une fédération de libres associations. La bonté originelle des hommes doit assurer l'harmonie sociale sans aucune contrainte.

L'originalité des libertaires ou anarchistes réside à la fois dans une critique des abus de la propriété et de l'Etat, et dans une défense des droits de l'homme en tant qu'individu. Leurs positions ont fortement marqué le mouvement ouvrier français.

CONCLUSIONS

Ces différents socialismes sont qualifiés d'idéalites ou utopiques, par opposition au socialisme « scientifique » par Friedrich Engels (1). Il veut dire par là que les socialistes idéalistes critiquent bien la production capitaliste et ses conséquences, ils mettent bien le doigt sur les problèmes qu'il s'agit de résoudre, mais sans en déterminer les véritables causes. Sans accepter la position d'Engels (voir plus loin), on peut admettre qu'à l'aube de la révolution industrielle, les socialistes n'ont vu que certains aspects des nouveaux problèmes sociaux, économiques ou politiques et que les solutions qu'ils ont proposées ont été soit irréalistes (phalanstères, villages communistes), soit partielles (coopératives de production ou de consommation).

Néanmoins, ils ont mis en vue quelques-uns des problèmes-clés du monde moderne :

- Inefficacité du libéralisme pur (sens de l'organisation).
- Importance sociale des nouvelles capacités productives (sens de la classe productive).
- Inadaptation de la notion de propriété absolue.
- Importance de la coopération et de l'association.
- Dangers de la puissance concentrée, soit entre les mains de capitalistes, soit entre les mains de l'Etat.
- Importance de la défense des libertés individuelles.

Le socialisme de Marx sera une tentative de voir les choses plus profondément, plus « scientifiquement », et d'apporter des solutions simples et radicales aux contradictions du régime capitaliste.

(1) *Socialisme utopique et socialisme scientifique*, Fr. Engels, Editions Sociales, Paris.

C Y C L E

DE FORMATION ÉCONOMIQUE

6^e COURS
(Suite)

Les doctrines économiques

b) Le socialisme
(Suite)

2) Le socialisme de Karl Marx (1)

« Les forces sociales agissent comme les forces de la nature, aveuglément, violemment, destructivement, tant que nous ne comptons pas avec elles. Une fois que nous avons compris leur action, leurs directions, leurs effets, nous pouvons les soumettre de plus en plus à notre volonté, nous en servir pour atteindre nos buts. Ainsi en est-il des forces productrices modernes (2). »

L'intention de Karl Marx peut fort bien être comprise grâce à ces mots de Engels. Le socialisme de Marx est en effet une tentative pour *expliquer*, par une approche scientifique, la situation du monde dans lequel il se trouve, et ainsi se mettre en mesure de mieux le *transformer*. Son socialisme n'est que très partiellement un socialisme du cœur, il est avant tout un socialisme de la raison. C'est par là qu'il s'oppose aux doctrines socialistes précédentes (3).

Les problèmes économiques occupent chez Karl Marx une place prépondérante, mais il les replace à l'intérieur d'une vaste synthèse historique et philosophique.

(1) Karl Marx est né à Trèves, en Allemagne, en 1818, d'une famille bourgeoise israélite convertie au protestantisme. Son œuvre est inséparable de celle de Engels, avec lequel il publie, en 1848, le manifeste du parti communiste. Il fonde, en 1863, la première internationale ouvrière, publiée en 1867, le 1^{er} volume du capital, et meurt en 1883.

(2) Fried Engels, « Socialisme utopique et socialisme scientifique », p. 26. Edit. Sociales.

(3) Voir les conclusions de la fiche F 15 au n° 91 des C.F.O.

Pour Marx, l'évolution des idées et des institutions, l'histoire humaine tout entière est incompréhensible en dehors de l'histoire des forces et des moyens de production : C'est cette conception que l'on appelle le matérialisme historique.

Le matérialisme historique :

Il est caractérisé

a) par la négation de toute intervention transcendante dans le déroulement des événements historiques;

b) par le primat des conditions matérielles et techniques dans le développement humain;

c) par la possibilité de diriger le monde scientifiquement.

d) par la nécessité d'apprécier les réalités en leur temps, en fonction de l'histoire.

Marx écrit : « Ce n'est pas la conscience des hommes qui détermine leur existence, c'est au contraire leur existence sociale qui détermine leur conscience (4). »

D'où l'importance considérable du machinisme industriel, de l'évolution technique et scientifique de l'époque. Grâce à eux, toute la structure sociale sera modifiée, et, en conséquence, la conscience des hommes. Mais Marx apercevra des contradictions entre « l'infrastructure » (les réalités techniques et économiques) et la « suprastructure (les institutions et les idées) et prédira à partir de ces contradictions une évolution historique dans laquelle ces contradictions disparaîtront.

e) La première contradiction est celle qui oppose l'homme à la nature. L'homme la dépasse en dominant la nature mais alors apparaît l'organisation sociale en plusieurs classes, les unes dirigeantes, les autres dirigées. Cette distinction leur crée des instincts divergeants et amène leur lutte. L'évolution technique à certains moments permet la victoire d'une classe sur l'autre, l'apparition d'un nouveau groupe dominant qui d'une façon ou d'une autre crée un autre groupe dominé. La possession du capital permet au XIX^e siècle d'utiliser le progrès technique et de créer des usines qui ont besoin de main-d'œuvre. Ainsi l'existence du capitalisme fait surgir la classe ouvrière mais la fait surgir exploitée...

CRITIQUE DU CAPITALISME D'UN POINT DE VUE ECONOMIQUE

A l'aide des principes énoncés ci-dessus, K. Marx fait l'analyse de la société du début du XIX^e siècle et montre que le fait fondamental d'un point de vue économique est le capital caractérisé par un certain nombre d'aspects :

(4) Karl Marx : « Contribution à la critique de l'économie politique ».

a) Le travail et la plus-value capitaliste.

Pour Marx, seul le travail est producteur de richesse. Or, le détenteur de capital vend les marchandises à un prix qui dépasse la valeur du travail. La plus-value est la part conservée par le capitalisme sans fourniture de travail. Cette plus-value contribue d'ailleurs à accroître le capital, d'où accumulation du capital.

b) Accumulation du capital.

La plus-value permet d'accroître le capital et, en conséquence, les moyens de production et la production. Puisque la plus-value s'accroît en fonction de la quantité de travail utilisé, il y aura tendance à accroître le nombre de salariés et la dimension des entreprises, et donc à diminuer le nombre de capitalistes dont chacun devient plus puissant.

c) Les crises économiques.

L'accumulation des moyens de production et la croissance de la production elle-même s'opère alors que le revenu des travailleurs reste tout juste suffisant pour permettre leur subsistance. La production tend à devenir plus importante que la consommation, il y a surproduction et donc crises économiques (principalement chômage).

d) Loi de l'expropriation automatique.

De ce double mouvement : concentration des entreprises, et donc accroissement du nombre de travailleurs et diminution du nombre des capitalistes, et fatalisme des crises économiques, K. Marx conclura que la révolution économique se fera nécessairement. Elle résulte d'une loi sociologique que le mouvement ouvrier ne fait que constater et utiliser pour accélérer le mouvement de l'histoire.

Le capitalisme oriente la production vers le profit. Il est donc conduit naturellement à exploiter la classe ouvrière. Mais le Mouvement ouvrier n'est pas seulement l'expression de la révolte des exploités « il organise les Travailleurs » puisque ce sont les forces de production qui déterminent l'histoire. La classe des travailleurs à un rôle et une dignité éminente, les « conclusions matérialistes » de Marx regagnent ici les « conclusions idéalistes » des socialistes de l'époque, bien qu'avec d'autres motivations.

LA PROPRIÉTÉ COLLECTIVE DES MOYENS DE PRODUCTION

Pour Marx et Engels, l'objectif de la révolution est la collectivisation des moyens de production.

C'est en effet la propriété *privée* qui conduit aux phénomènes économiques aberrants indiqués ci-dessus.

« La solution de tous les antagonismes (opposition), écrit Engels, est dans l'appropriation des forces productives de la Société. Cette solution ne peut être autre que la reconnaissance pratique du caractère social des forces productives modernes, c'est-à-dire la mise à l'unisson des modes de production, d'appropriation et d'échange avec le caractère social des moyens de production. Et ce but ne sera atteint que lorsque la société, ouvertement et franchement, prendra possession des forces productives devenues trop puissantes pour supporter tout autre contrôle que le sien (5). »

L'appropriation collective est donc le carrefour auquel aboutissent les routes de l'histoire, le moment à partir duquel la société peut devenir communiste. C'est elle qui supprimera toutes les contradictions : la lutte des classes et l'exploitation de l'homme par l'homme débouche par la Révolution sur la Société sans classe et sans exploitation « de chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins ». Elle permettra la fin des crises économiques et la suppression de l'Etat (« le gouvernement des classes remplacera le gouvernement des hommes »).

CONCLUSIONS

Karl Marx ne se contente donc pas de dénoncer des abus et des injustices. Il montre surtout comment la situation du prolétariat s'inscrit dans une vaste fresque historique, au milieu de courants.

- 1° Qui donnent au prolétariat un rôle historique majeur;
- 2° Qui impriment aux mécanismes de la vie sociale et économique un mouvement irréversible;
- 3° Qui acheminent la société vers la voie indiquée par Marx.

Il conclut à l'existence de lois naturelles qui permettent de comprendre l'histoire et à partir desquelles, en agissant dans leur sens il est possible de modifier cette histoire.

Cette constatation, l'affirmation que la naissance et la propagation des idées sont en grande partie déterminées par un contexte économique et social, va constituer l'essentiel de ce qu'on appelle la méthode marxiste d'analyse. Elle est aujourd'hui utilisée par beaucoup même s'ils ne se réclament pas du marxisme.

Cela ne signifie pas — par contre — que toutes les conclusions auxquelles Marx et ses disciples sont parvenus à partir de cette méthode soient justes. Elles n'ont pas toujours, loin de là, été vérifiées par l'histoire. Elles ont souvent été critiquées, au nom même de la méthode.

(5) Fr. Engels : « Socialisme utopique et socialisme scientifique », (Edit. Sociales, p. 25 et 26).