



C. F. T. C.
FÉDÉRATION
MÉTALLURGIE

BULLETIN DU MILITANT

5, RUE MAYRAN. PARIS-9^e - TÉL. : TRUDAINE 14-50 - C. C. P. PARIS 537-50

B.M. 7/61

S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
- EDITORIAL :	
Privilège et Aumône	3 - 4
- SITUATION GENERALE :	
Berlin, Lizerte et l'Algérie	5 - 8
- FORMATION	
Un travail urgent	8
- ACTION PROFESSIONNELLE	
Tour d'horizon des positions patronales sur l'action syndicale dans l'usine	9 - 16
- ORGANISATION	
. Publications fédérales	2
. Indispensable pour l'action	17 - 18

Polycopié : 5 Rue Mayran PARIS 9^e

Le Gérant : Jean LANNES

BI - MENSUEL - AOUT 1961 - N° 114

2)

PUBLICATIONS FEDERALES

" VOIX DES METAUX "

Le numéro de la " Voix des Métaux " de Septembre sortira dans les premiers jours du mois.

" BULLETIN DU MILITANT "

- a) Parution : La décision de faire paraître le numéro du B.M. de Juillet-Août, au cours du mois d'Août au lieu de courant Juillet, a été prise après la parution du numéro 6/61 de Juin. Dans ces conditions, nous n'avons pu en informer les militants, en temps utile, c'est-à-dire, dans le numéro de Juin. Nous nous en excusons auprès d'eux.
- b) Abonnements : Dans notre dernier B.M. nous avons souligné que, pas plus qu'un maçon ne saurait être démuné de cet outil appelé truelle, le Militant, le collecteur C.F.T.C. Métaux, ne peut se dispenser de cet outil que constitue le "Bulletin du Militant".

Plusieurs camarades l'ont compris, et divers Syndicats et Sections d'entreprise nous ont transmis de nouveaux abonnements. Nous les en félicitons.

Par contre, nous constatons que des militants dont l'échéance d'abonnement a eu lieu fin Mai ou fin Juin n'ont pas renouvelé leur abonnement. Ces camarades ont reçu, avec leur dernier numéro du B.M., une lettre circulaire, leur signalant l'expiration de leur abonnement et les invitant à le renouveler. Il appartient à chaque syndicat et section d'entreprise d'effectuer un contrôle dans ce domaine.

Nous attirons également leur attention, ainsi que celle des militants intéressés, sur les abonnements arrivant prochainement à expiration; avec le présent numéro bien sûr, mais aussi et surtout avec le numéro de SEPTEMBRE, soit le prochain, vu le nombre relativement important d'échéances d'abonnements. PENSEZ-Y.

En résumé, il convient, dans chaque syndicat et section d'entreprise, sur la base de 0,30 NF par mois et avec échéance fin JUIN ou fin DECEMBRE 1962

- d'examiner si, les réabonnements qui auraient dû être faits, l'ont été ,
- de penser, dès maintenant, aux échéances des mois à venir et d'effectuer les réabonnements sans attendre ,
- de contrôler si tous les militants et collecteurs sont abonnés, et si non, transmettre leur abonnement à la Fédération.

PRIVILEGE ET AUMONE

Les congés payés 1961 se terminent ou vont l'être. La vie quotidienne habituelle reprend avec son cortège de soucis, de difficultés, d'angoisses, pour nombre de travailleurs et de familles. Nombreux sont ceux qui appréhendent, cette année encore, l'approche de l'automne avec ses indispensables dépenses supplémentaires dues à la rentrée des classes, au chauffage et autres provisions.

Quelle est, schématiquement résumée, la situation économique et sociale actuelle ?

Situation économique

a) Activité économique

Le niveau de l'activité économique est bon; la production continue d'augmenter, la situation de l'emploi ne laisse pas apparaître de tensions aiguës bien que des situations diversifiées soient à noter suivant les branches et les régions.

b) Commerce et finances

En ce qui concerne les échanges et finances extérieurs les résultats sont satisfaisants; nos importations sont nettement couvertes par nos exportations, nos réserves d'or et de devises sont bonnes. L'ampleur de cet excédent commercial et l'afflux des touristes ont procuré une aisance qui a permis au Trésor de liquider, en Août, la totalité de la dette extérieure publique à moyen terme.

c) Prix

Depuis juillet de nombreuses augmentations de prix sont enregistrées, notamment sur des produits de première nécessité : pain, viande, légumes, fruits, etc.... On parle aussi d'une hausse probable du sucre, des transports et de quelques produits manufacturés.

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, le prix de la viande au détail a même augmenté en Juin à un moment où les prix de gros avaient légèrement fléchi, et le prix du pain, qui, suite à la fixation du nouveau prix du blé, devait augmenter d'un franc d'après les déclarations / a progressé de deux francs !... / gouvernementales, /

d) Salaires

Durant le premier trimestre, l'indice des salaires horaires, toutes catégories, a progressé de 1,8%; celui du 2ème trimestre n'est pas encore connu.

Divers accords de salaires conclus, courant Juillet, dans la Métallurgie ont procédé à un relèvement des taux minima, oscillant entre 4 et 7 % .

Les familles ouvrières vont recevoir une nouvelle aumône à compter du 1er Août :

- quelques nouveaux francs de majoration des Allocations Familiales (1,54 NF pour 2 enfants - 3,85 NF pour 3 enfants) Décision connue depuis Février 1961. /...

-- quelques nouveaux francs aussi, par suite de la limitation des abattements de zones à 8% au lieu de 10 % qui vient d'intervenir (pour une famille de 3 enfants, de 0,925 à 4,35 NF par mois suivant l'ancienne zone).

--

Nous n'avons jamais été d'accord avec la politique économique et sociale du Gouvernement actuel. Cette politique ne convient qu'aux détenteurs de capitaux. Les conséquences de cette politique se mesurent dans la pyramide des revenus par ménage (revenus fiscaux nets) publiée par le Ministère des Finances. Les deux extrémités de cette pyramide varient de 6.000 à 6 millions d'anciens francs par mois. Un tiers des 14 millions environ de ménages français dispose de moins de 50.000 anciens francs par mois.

Comme l'écrivait, Gilbert MATHIEU dans " Le monde économique et financier" des 20/21 Août : " ces chiffres extrêmes (6.000 et 6 millions d'anciens francs) donnent une idée de l'extraordinaire disparité - de 1 à 1.000 - des revenus en France, pays dont les citoyens sont censés naître " égaux en droit " depuis des siècles ".

C'est cette politique aussi, dont les méfaits pour les travailleurs et leurs familles s'accroissent, qui oblige les travailleurs à recourir davantage à la grève. En effet, les statistiques du 1er semestre 1961, fonction publique non comprise, accusent un nombre de journées de grève plus élevé que pour l'ensemble de l'année 1960(1.230.000 journées environ pour le 1er semestre 1961 contre 1.070.000 environ en 1960).

RENFORCONS L'ACTION SYNDICALE

Face à la carence du Gouvernement qui s'avère incapable de pratiquer une politique de stabilité des prix alors qu'il tend à imposer à la Classe Ouvrière un taux moyen d'augmentation des salaires de 4 % en 1961, et à un patronat qui lui impose sa loi, intensifions l'action pour faire valoir nos revendications, et notamment la revalorisation des salaires et prestations familiales afin de sauvegarder et d'améliorer notre Pouvoir d'Achat.

Bien sûr, ce n'est pas pour autant que nous relèguerons au second plan nos préoccupations relatives à la situation générale, et tout particulièrement au problème Algérien, dont vous trouvez dans ce bulletin quelques éléments importants. Nous ne saurions, cependant, taire nos revendications essentielles, que Patronat et Gouvernement se refusent à prendre en considération.

Que le bifteck reste en liberté provisoire dans l'attente du comportement des bouchers, qui, après l'avoir augmenté substantiellement, seront assez adroits pour le baisser légèrement afin de ne pas être inquiétés, ne surprend pas. Que l'on fasse la sourde oreille à nos revendications, ne surprend pas davantage. Privilège pour les spéculateurs aumône pour les travailleurs est normal en régime capitaliste.

A nous, par le renforcement de notre syndicalisme et de son action de faire cesser cette injuste situation et de procurer aux travailleurs les réformes de structures et le bien-être auxquels ils aspirent.

Le Secrétariat Fédéral

BERLIN, BIZERTE ET L'ALGÉRIE,

IMPORTANTES ELEMENTS
du contexte National et International

Cette année, l'activité politique ne se sera pas relâchée en Août, au contraire, l'horizon politique se charge de menaces à Berlin, à Bizerte, en Algérie, l'avenir même du régime semble incertain.

BERLIN

A vrai dire, le problème est posé depuis 1945. Il constitue l'un des points de tension permanente entre l'Est et l'Ouest.

Lors des accords de Postdam, il ne fut pas question de Berlin; victorieux, les alliés divisèrent le territoire du Grand Berlin, situé en zone d'occupation soviétique, en quatre secteurs administrés par un Organisme de contrôle quadripartite : la Kommandature du Grand Berlin. En 1949, à l'issue du blocus de Berlin, la zone d'occupation soviétique devint la République Démocratique Allemande que les Occidentaux n'ont jamais reconnue. En 1952, l'U.R.S.S. propose aux Occidentaux la signature d'un traité de Paix avec l'Allemagne réunifiée et ne disposant que de forces armées limitées; les Occidentaux refusèrent et conclurent, en 1954, différents accords avec la République Fédérale Allemande, lui restituant sa souveraineté et l'admettant au sein de l'Alliance Atlantique.

La souveraineté de la R.D.A., qui avait créé une armée populaire dès 1952, fut reconnue par l'U.R.S.S. en 1955, bien qu'elle se réservât de contrôler elle-même le mouvement des marchandises et des personnes entre Berlin Ouest et la République Fédérale.

L'origine de la crise actuelle remonte au mois de Novembre 1958. A cette date, l'U.R.S.S. propose de transformer Berlin Ouest en ville libre et démilitarisée, annonce qu'elle transférera à la R.D.A. tous les pouvoirs qu'elle détient encore à Berlin et qu'elle signera ensuite, avec cette dernière, un traité de Paix séparé consacrant la division de l'Allemagne. De 1958 à 1961, les conférences se succèdent et échouent. En Juin 1961, Krouchtchev, après avoir rencontré Kennedy à Vienne, annonce son intention de signer un traité de Paix séparé avec la R.D.A. avant la fin de l'année.

Pourquoi cet empressement soviétique pour signer un traité de Paix unilatéral avec la R.D.A. ?

L'Union Soviétique tient, pour sa part, à obtenir la reconnaissance définitive des frontières actuelles de l'Allemagne orientale. Il est certain que les soviétiques et l'ensemble des Démocraties Populaires considèrent comme une menace l'éventuelle intégration dans le camp occidental d'une Allemagne réunifiée sur la base d'élections libres.

/...

D'autre part, l'enclave berlinoise affaiblit la R.D.A. Berlin est, effectivement, une vitrine de propagande et un terrain propre aux activités subversives, bien que cela n'explique pas pourquoi près de 3 millions de réfugiés ont quitté la R.D.A. depuis la fin de la guerre. Le véritable problème est dans l'existence d'un régime politique qui, en bafouant les libertés et les droits essentiels, s'est rendu insupportable à une quantité toujours plus grande de citoyens, et cela malgré les résultats incontestables obtenus dans le domaine de l'industrie lourde. De plus, il est évident qu'un échec communiste en Allemagne de l'Est aurait des répercussions désastreuses dans la plupart des pays communistes de l'Europe de l'Est.

N'oublions pas, enfin, que Krouchtchev s'est posé dans le camp communiste en champion de la coexistence pacifique, en estimant que la victoire finale du communisme pourrait être acquise, non par les armes, mais par la compétition économique; point de vue que les dirigeants communistes ne partagent pas unanimement. Il se pourrait, par conséquent, que Krouchtchev recherche un succès spectaculaire lui permettant de museler les critiques de ses adversaires.

La position occidentale sur Berlin

À l'Ouest, personne n'espère plus aujourd'hui imposer la réunification de l'Allemagne aux Soviétiques, et Berlin constitue incontestablement le point le plus faible de la politique occidentale; il suffit pour s'en convaincre de considérer l'absurdité de la situation politique de Berlin, ville occidentale au centre d'un pays communiste qui détient pratiquement tous les moyens de pression. C'est une question de prestige, les Occidentaux ne peuvent pas céder à Berlin.

À Bonn, si l'on se refuse à envisager toute perspective qui pourrait déboucher sur la signature d'un traité de Paix avec Pankow, l'on redoute, tout autant, que les Occidentaux acceptent de discuter avec la R.D.A., ne serait-ce que pour assurer le maintien du libre accès à Berlin Ouest. L'opinion publique américaine traumatisée par les échecs successifs enregistrés, tant à Cuba qu'au Laos, se sent portée à plus de fermeté que les Anglais, plus que jamais décidés à négocier.

Quant à l'opinion publique française, elle assiste, sans trop d'émotion, aux jeux d'Etat Major du général de Gaulle déplaçant ses troupes d'Algérie vers la France.

Comment sortir de l'impasse ?

Il semble que le courant favorable à la négociation se renforce de jour en jour. Les événements du 15 Août, le risque indéniable d'une nouvelle révolte en Allemagne de l'Est, ont incité les Occidentaux, et plus particulièrement, les Allemands de l'Ouest, à plus de prudence.

Il est clair, que personne dans le camp occidental et dans le camp communiste ne prendra, de sang froid, le risque d'une guerre qui dégènerait rapidement en conflit nucléaire.

À première vue, l'on ne voit pas très bien ce qui pourrait empêcher l'U.R.S.S. de signer un traité de Paix séparé avec la R.D.A. Il reste que les élections allemandes passées, il faudra bien s'asseoir devant le tapis vert des salles de conférences et négocier pour l'avenir de Berlin, sans doute sur la base d'un statut de ville libre.

La reprise en Tunisie les 18 et 19 Août des manifestations pour l'obtention de l'évacuation de la base de Bizerte vise à alerter l'opinion internationale au moment où va s'ouvrir la session spéciale de l'O.N.U. pour examiner la plainte tunisienne.

Ces péripéties ont certes leur importance, ne serait-ce que par le risque d'explosion qu'elles comportent, mais le changement d'attitude de Bourguiba devrait plus encore retenir notre attention. A l'issue des entretiens de Rambouillet, les relations, existant entre la France et la Tunisie, apparaissaient comme un exemple réussi de décolonisation conforme aux intérêts réciproques des deux peuples, et cela dans tous les domaines : coopération technique et culturelle, aide économique; le Président Bourguiba se rangeait résolument dans le camp occidental, soutenait ouvertement la politique gaulliste, considérant que le Président français désirait sincèrement un règlement définitif du problème algérien par la négociation.

Le blocus de Bizerte, la riposte française... l'engrenage est celui de la tension entre deux Etats souverains que tout appelait à coopérer. L'échec d'aujourd'hui est à la mesure des espoirs passés.

Qu'une Nation indépendante et souveraine lutte pour l'élimination d'enclaves étrangères sur son territoire; ceci n'a rien d'étonnant. Cependant, l'ampleur de la crise actuelle dépasse de beaucoup les dimensions du problème de Bizerte. Le Président tunisien a tenu à rompre publiquement avec la politique gaulliste en Algérie et au Sahara. L'échec des pourparlers d'Evian est l'échec de sa politique et la condamnation de son attitude pro-française aux yeux de l'opinion internationale et plus particulièrement arabe. Les événements de Bizerte hypothèquent lourdement les possibilités d'un accord franco-maghrébin, une fois acquise l'indépendance de l'Algérie.

La poursuite de la guerre d'Algérie compromet de plus en plus lourdement l'avenir politique français. Juillet-Août 61 renforcent encore les motifs de notre inquiétude, les perspectives d'un règlement négocié se sont, à nouveau, éloignées, les opérations militaires ont repris avec une intensité nouvelle.

La détérioration du climat politique en Algérie est évidente. Il suffit, pour s'en convaincre, de considérer la recrudescence des attentats activistes et nationalistes. La violence triomphe au point que le Gouvernement lui-même avoue publiquement qu'il serait vain d'espérer une réconciliation des communautés en préparant officiellement le regroupement puis le rapatriement massif des Européens.

La violence consacre l'échec d'une politique, celle de l'autodétermination pourtant admise par l'un et l'autre camps comme susceptible de conduire à la Paix. La raison de cet échec est simple : la Vème République n'a jamais su se donner les moyens nécessaires à la réalisation de ses objectifs; là où il aurait fallu recourir à des réformes profondes, on se contenta de mesures plus spectaculaires qu'efficaces. Rien ne fut fait pour démanteler les organisations activistes, pour éliminer les officiers rebelles et cela, bien que la Nation ait, à l'occasion du référendum de Janvier 61, affirmé son attachement à la politique d'autodétermination en Algérie.

L'avenir du régime

Malgré l'autorité et les pouvoirs exceptionnels que lui confère la Constitution, le régime politique s'affaiblit davantage. Le mécontentement gagne les secteurs les plus divers de la Nation : Paysans, travailleurs dont le niveau de vie s'affaiblit en fonction de la montée des prix. Simultanément, l'éventualité d'un nouveau coup de force se précise. Après l'alerte du 15 Août, le Ministre de l'Intérieur reconnaît, lui-même, la menace d'un nouveau putsch. Nul doute que pour toutes ces raisons, la situation s'aggrave dans des proportions alarmantes, d'où la nécessité de demeurer plus que jamais vigilants, de renforcer nos organisations syndicales, d'informer sans relâche les travailleurs dans les entreprises pour répondre à toute menace éventuelle contre les libertés qu'il nous reste, et préparer l'instauration d'une authentique démocratie.

FORMATIONUN TRAVAIL URGENTLE PLAN DE TRAVAIL FORMATION

doit être, soit établi, soit mis au point dès les premiers jours de Septembre et porter sur les différents points suivants :

- COURS SYNDICAUX PAR CORRESPONDANCE

- Les adhésions doivent être envoyées, au plus tard, le 10 Octobre 61
- La notice indiquant : Directives générales, Méthode de travail, Modalités d'inscription et les différents cours, est à votre disposition, soit au Syndicat, soit à l'Union Départementale. Vous pouvez, également, demander le nombre d'exemplaires voulus à l'Institut Confédéral, 26 rue de Montholon PARIS IX
- Chaque section syndicale doit prévoir, dès maintenant, les inscriptions.

- SESSIONS DE FORMATION

- Le B.M. - Edition aux Syndicats 11/61 de Juin - a rappelé les différentes sessions qui se dérouleront d'ici la fin de l'année.

Nous insistons, de nouveau, - et fortement - sur la session de Secrétaires de sections syndicales Métaux, qui se tiendra à Bierville du 15 au 21 Octobre.

Inscriptions pour le 10 Septembre.

- TRAVAIL PERSONNEL

Notre culture personnelle ne réclame, pas simplement, la participation aux sessions, elle exige aussi que nous réservions un temps à la lecture et à la réflexion personnelle, en nous rappelant que la culture est un long et continuel effort.

TOUR D'HORIZON DES POSITIONS PATRONALES SUR L'ACTION SYNDICALE DANS L'USINE

L'article ci-dessous s'efforce de récapituler les positions du syndicalisme patronal, et plus particulièrement de l'Union des Industries Métallurgiques et minières, sur l'action syndicale dans l'entreprise.

Celles-ci sont commandées par deux principes essentiels :

- Autonomie de l'entreprise vis à vis des syndicats ouvriers,
- Neutralisation de l'entreprise à l'action syndicale.

Son but est de permettre aux militants de prendre une vue d'ensemble de la doctrine patronale en la matière, de ses justifications et conséquences pratiques.

Les positions patronales, à l'égard de l'action syndicale dans l'entreprise, sont commandées par cette conviction profonde que le visage actuel de l'entreprise doit être maintenu.

I - LE MAINTIEN DE L'ORGANISATION ACTUELLE DE L'ENTREPRISE

- A) Le principe : la volonté de maintenir l'organisation actuelle de l'entreprise exprime l'attachement profond du patronat à la propriété privée des moyens de production. Pour lui, les bâtiments et l'équipement de l'entreprise sont le bien des capitalistes qui en revendiquent la gestion, avec une pleine liberté, comme s'il s'agissait d'un bien à usage personnel. Ce principe exprime aussi la volonté du patronat de conserver les structures de l'entreprise capitaliste et plus particulièrement :
- sa finalité animatrice : recherche du profit et de la puissance économique et financière
 - son organisation interne.

Cette organisation interne, qui est imitée de celle de l'armée, est

pyramidale : l'entreprise est organisée de telle façon que l'autorité y soit concentrée entre les mains de son chef et que les ordres donnés par lui soient répercutés par une hiérarchie qui se démultiplie aux différents échelons du commandement;

autoritaire : chacun est placé sous la subordination et dans la dépendance d'un chef auquel il doit une obéissance passive. A l'intérieur de l'entreprise

/....

la communication a lieu de haut en bas. En conséquence, les décisions prises ont un caractère unilatéral. Les décisions émanent du chef, puis de chaque échelon de la hiérarchie, dans la limite des pouvoirs qui lui ont été confiés. S'il peut y avoir une participation " de conseil " des cadres dans certains types de décisions prises par la direction, il n'y a pas de participation des travailleurs aux décisions :

Cette organisation interne vaut pour les décisions économiques, mais aussi pour les décisions techniques relatives à l'organisation du travail, et encore pour les décisions à retentissement économique et social comme la détermination de la structure et du montant du salaire, les conditions de travail et la discipline. Les sanctions sont appliquées en dehors de toute garantie disciplinaire (conseil de discipline, par exemple).

Aucune évolution n'est envisagée dans ce domaine.

" Les chefs d'entreprise ne peuvent admettre un éventuel
" partage de leur autorité avec des représentants élus
" du personnel. Certes, dans une entreprise moderne,
" il est de plus en plus nécessaire de " déléguer " des
" pouvoirs aux cadres, chacun dans leur propre domaine,
" mais il est indispensable que la responsabilité su-
" prême ne soit pas partagée "

(déclaration de VILLIERS, président du C.N.P.F.
rapportée dans "L'Usine Nouvelle" 1959 N° 40)

B) Ses justifications

L'organisation actuelle de l'entreprise doit être sauvegardée, il faut que le patron reste maître chez lui, afin de conserver à l'entreprise son AUTONOMIE et son INDEPENDANCE, notamment vis à vis de l'administration et des syndicats ouvriers.

Autonomie et indépendance doivent être sauvegardées pour des motifs

- techniques : l'organisation du travail dans une entreprise déterminée est différente de celle pratiquée par ses concurrentes. Il en va de même des salaires (par exemple, de la structure des salaires au rendement) et des conditions de travail ;
- économiques : De même, la position de l'entreprise sur le marché est différente de celle de ses voisines, en raison de son passé, de son niveau de mécanisation, de ses procédés de fabrication, des accords techniques et commerciaux par lesquels elle est liée;
- idéologiques et politiques : Le patronat demeure attaché à la "libre entreprise" parce que c'est la structure qui lui garantit le maximum de liberté sur le marché (et aussi, vis à vis de son personnel).

/....

La défense de l'organisation actuelle de l'entreprise repose sur deux appuis :

- 1) La structure capitaliste qui confère, de façon nécessaire, au patronat, une position déterminante dans l'ordre économique et politique et une position de force dans l'entreprise grâce à l'organisation militarisée de celle-ci.
- 2) Le droit actuel qui reconnaît que le chef d'entreprise est seul juge des mesures à prendre pour sauvegarder les intérêts de son entreprise, et, en conséquence, pour y organiser le travail de la façon qu'il juge la meilleure.

Cependant, il est vrai, la liberté du chef d'entreprise s'exerce à l'intérieur des lois et conventions collectives en vigueur. Celles-ci forment un cadre qu'il doit respecter. Mais il n'en va pas toujours ainsi,

- parce que, si la loi reconnaît le droit du travailleur d'exercer une action syndicale ou de participer à une grève, elle ne définit ni le contenu pratique, ni les conditions d'exercice des droits ainsi reconnus. Dans le silence de la loi, le patronat a étroitement réglementé les conditions dans lesquelles le droit syndical et le droit de grève pourraient s'exercer au niveau de l'entreprise en invoquant son droit de réglementer, à sa guise, la discipline dans l'entreprise, en raison de sa qualité de chef d'entreprise.

- parce que la preuve des fautes du chef d'entreprise peut être difficile à rapporter par le salarié, à qui elle incombe, par exemple en matière d'atteintes à la liberté syndicale.

- parce que les salariés intéressés peuvent hésiter à agir, par crainte de mesures de représailles, telles qu'un licenciement, de telle sorte que le droit est parfois impuissant à maintenir l'entreprise capitaliste dans les limites qu'il lui a lui-même fixées.

II - LES CONSEQUENCES

A) Pas d'action syndicale à l'intérieur de l'entreprise

L'organisation patronale admet que les travailleurs puissent être syndiqués. De même, elle n'est pas loin de considérer qu' " à notre époque " on ne peut ignorer les représentants des syndicats dans l'entreprise.

On admettra donc de les recevoir, de discuter avec eux des revendications, -ne serait-ce que pour connaître leur état d'esprit - le pourquoi des revendications -celles qu'il serait le plus opportun de satisfaire.

Certaines directions n'admettent pas que les représentants fédéraux discutent avec elles des " problèmes de leur personnel " lesquels sont de la compétence exclusive des représentants syndicaux de l'établissement.

/....

On en connaît qui ne répondent pas au courrier fédéral.

C'est une règle de cette nature que contient l'ordonnance du 7 Janvier 1959 sur la conclusion des accords d'intéressement.

Mais d'autres directions admettent, et parfois même souhaitent le contact avec les représentants fédéraux, par exemple, à l'occasion de la signature ou du renouvellement des accords d'entreprise. Cependant, la doctrine officielle du patronat, tout en reconnaissant le droit pour les travailleurs de se syndiquer, et l'existence de représentants syndicaux dans l'entreprise, refuse toute ACTION syndicale à l'intérieur de celle-ci.

" L'action syndicale ouvrière, dit le rapport moral de
" l'U.I.M.M. de 1954, ne doit pas normalement se placer en face
" de l'établissement; elle doit se placer au niveau des syndi-
" cats patronaux correspondants, c'est-à-dire, sur le plan
" local, régional ou national."

Pourquoi ?

" L'exercice de l'action syndicale à l'intérieur de l'en-
" treprise enlèverait manifestement à cette dernière le
" caractère qu'elle doit conserver d'être exclusivement un
" lieu de travail, où la neutralité est essentielle."

Le principe est donc ici, celui de la neutralisation syn-
dicale.

Il consiste à interdire tout acte de "propagande" syndicale dans l'entreprise (alors qu'elle demeure entièrement ouverte à la propagande antiouvrière et antisyndicale du patron), ainsi que les actes que comprend l'action syndicale.

Son but, avoué ou non, est de couper l'entreprise de ses racines ouvrières, de la vider de son expression syndicale, afin de laisser la voie libre aux décisions et à la propagande patronale, et de rejeter ainsi le syndicalisme vers des formes de structure et d'action qui intéressent exclusivement le plan local ou régional, où il sera moins efficace, parce que coupé de la masse des travailleurs.

Comment cela se traduit-il ?

- a) les Chambres patronales s'efforcent de faire passer dans les conventions collectives le principe de la neutralité des lieux du travail .

" Il est bien entendu, dit l'art. 3 de la convention col-
" lective des métaux des Alpes Maritimes, que l'exercice
" du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquences
" des actes contraires aux lois et qu'il a pour condition
" essentielle une stricte neutralité des lieux du travail".

- b) Dans le silence de la loi, qui ne définit pas le contenu du droit syndical, les directions d'entreprise interdisent dans le règlement intérieur de l'établissement les actes que comprendrait l'action syndicale à l'intérieur de celui-ci.

Voici quelques interdictions qui figurent à ce sujet dans le règlement intérieur type édité par la groupe patronal des métaux de la région parisiennes

- Introduire ou faciliter l'introduction dans les ateliers de personnes étrangères à l'établissement
 - Se déranger de sa besogne sans motif et sans autorisation
 - Distribuer des imprimés, tracts, journaux
 - Procéder à des affichages non autorisés
 - Organiser ou participer à des réunions dans l'entreprise non autorisées par la direction
 - Porter des insignes sur les vêtements dans l'usine
 - Faire, laisser faire ou susciter tout acte de nature à troubler la bonne harmonie du personnel
- c) Les communications syndicales, que le patronat a dû accepter parce que leur principe est prévu par la loi du 16 Avril 1946 sur les délégués du personnel, sont soumises, souvent par voie de convention collective, à l'autorisation préalable de la direction qui se ménage un contrôle afin de vérifier leur "caractère professionnel" et l'absence "de polémique" de leur contenu.
- d) Les déplacements des délégués élus dans l'entreprise font, toujours dans le silence de la loi, l'objet de notes de service unilatérales, qui prévoient des conditions non précisées par la loi et quelquefois même l'autorisation préalable du chef (ex. Sidérurgie de Meurthe et Moselle)
- e) Toute idée d'évolution dans ce domaine (par ex. renforcement de la protection des délégués élus ou des délégués syndicaux, accroissement des pouvoirs des comités d'entreprise, reconnaissance de la section syndicale d'entreprise) soulève les protestations scandalisées de l'ensemble du patronat et de ses alliés (par ex. Chambres de Commerce)

B) Au niveau des conventions collectives et des accords d'entreprise

a) Conventions collectives. D'après ses propres déclarations, le patronat est rallié à l'institution des conventions collectives " pratiquement depuis 1936 ".

Mais la doctrine en cette matière est que les dispositions des conventions collectives doivent bouleverser aussi peu que possible la situation réelle des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective.

D'où deux conséquences :

- 1) La nature, l'importance et le coût des avantages accordés sont appréciés par rapport à la situation des entreprises marginales de la région ou de la localité.

- 2) Les accords de salaires ne doivent en principe fixer ni le montant, ni la structure des salaires réels. Ils doivent se borner à établir des barèmes de minima ou de garanties de ressources. Mais ce principe est battu en brèche dans quelques régions où traditionnellement l'accord de salaires fixe un pourcentage d'augmentation sur les réels.

Cette politique patronale conduit à donner aux conventions collectives le caractère abstrait et lointain que nous leur connaissons aujourd'hui : il est toujours difficile de mobiliser les travailleurs sur la révision d'une convention collective.

On notera que les régimes complémentaires de retraites (1957) et d'allocations de chômage (1959), dans la discussion desquels l'U.I.M.M. a joué un grand rôle, intéressent des salariés qui ont quitté leur entreprise. Ces régimes imposent une charge financière nouvelle aux entreprises mais ne modifient pas les relations existant entre elles et leur personnel. Toute différente serait la situation en cas d'indemnisation du chômage partiel.

b) Accords d'entreprise

Puisque l'objet des conventions collectives n'est pas de saisir la situation réelle des entreprises, un champ d'action important se trouvait libre pour la négociation des accords d'entreprise.

Jusqu'en 1954, cette formule a suscité de grandes réserves du côté patronal parce qu'elle semblait impliquer la reconnaissance d'une action syndicale dans l'entreprise, et un ébranlement du front patronal par suite du précédent que constituerait l'attribution contractuelle d'avantages sociaux dans certaines entreprises déterminées.

Mais, lors de la poussée ouvrière de fin 1955, des entreprises pilotes se sont trouvées obligées d'accorder à leur personnel une nouvelle couche de garanties en matière de salaires et d'avantages sociaux.

Par la suite, d'autres ont vu dans l'accord d'entreprise la possibilité d'amener les syndicats à signer des clauses anti-grève en contrepartie des avantages accordés; d'autres encore ont considéré qu'il était avantageux, dans le cadre d'une politique d'intégration du personnel à l'entreprise, de se donner le bénéfice moral d'une discussion contractuelle avec les syndicats ouvriers, ou même, sous le couvert d'une négociation bilatérale, de faire avaliser par les syndicats la politique unilatérale de la direction en matière de salaires et d'avantages sociaux.

L'état major patronal a accepté le fait : dans la période d'agitation de 1955-56 de tels accords ont constitué pour lui une opération de retraite en un point du front patronal qui, finalement, a bénéficié à l'ensemble. Ils renforcent ainsi la cohésion patronale au lieu de lui porter atteinte. En période calme d'ailleurs la diffusion des avantages sociaux d'une entreprise à l'autre se fait lentement.

c) En matière de grève

Si le patronat a dû accepter le fait de la grève, à la suite de sa reconnaissance par le préambule de la Constitution de 1946 et par la loi "syndicaliste" du 11 Février 1950, il n'en cherche pas moins à lutter contre elle de différents moyens, car la grève est un temps particulièrement fort de l'action syndicale qui se déroule dans l'entreprise elle-même.

Ses objectifs sont les suivants :

a) Interdire les actes préparatoires ou accessoires à la grève. Il s'agit ici des actes qui préparent ou accompagnent la grève, à laquelle ils se rattachent par un lien de quasi-nécessité. La grève est un arrêt collectif de travail, auquel participent les travailleurs de l'entreprise.

Un certain nombre d'actes le précèdent et l'accompagnent donc nécessairement, tels que :

- la distribution de tracts invitant les travailleurs à participer à l'arrêt de travail;
- les contacts entre travailleurs qui précèdent l'arrêt, qui n'a pas été décidé à l'avance, et qui ont pour objet de fixer la durée et les modalités de l'arrêt;
- l'invitation faite aux autres ateliers de se joindre au mouvement;
- les délégations auprès de la direction;
- les prises de parole et compte rendus de mandat.

La loi ne définit ni la grève, ni les actes qu'elle englobe ou n'englobe pas. Elle ne formule pas, remarquons-le, d'interdiction à leur encontre. Elle se contente de garder le silence. Le patronat s'est alors efforcé de régler la question à son avantage en interdisant ces actes dans le règlement intérieur parce qu'ils portent atteinte à la discipline dans le travail. Nouvelle application du principe de la neutralisation syndicale.

b) Sortir la grève de l'entreprise

1) La volonté d'être maître chez soi et de neutraliser l'entreprise à l'action syndicale conduit la direction d'une entreprise dont le personnel est en grève à solliciter, soit le concours du juge, soit celui de la police pour obtenir son évacuation en cas d'occupation par les travailleurs.

2) Cette même volonté explique la lutte acharnée du patronat contre les arrêts de travail se produisant de façon succcessive ou tournante. On sait que la jurisprudence a tendance à lui prêter main forte en décidant que cette forme de grève ne mérite pas ce nom et que, par suite, il y a là une faute justifiant une sanction.

3) La réaction patronale dans ce dernier domaine est particulièrement vive : lettres d'intimidation adressées aux grévistes, diminution des horaires de travail, enfin et surtout lock-out. En renvoyant chez eux les travailleurs de l'entreprise, le lock-out affirme l'autorité de l'employeur sur son entreprise, en même temps qu'il la vide de son personnel et la neutralise à l'action ouvrière. La reprise du travail se trouve subordonnée à ses conditions, et non plus à la satisfaction des revendications des travailleurs en grève.

c) L'entreprise dans les procédures de conciliation

Pour les raisons signalées plus haut, les procédures de conciliation, qu'elles soient règlementaires ou conventionnelles, fonctionnent souvent de façon difficile lorsque le conflit collectif intéresse une entreprise isolée : dans bien des cas les Chambres syndicales mettent une mauvaise volonté évidente à convoquer la commission de conciliation prévue par la convention collective pour examiner un tel litige.

De même le patronat a toujours lutté pour que la procédure de médiation ne s'applique pas à l'entreprise isolée, et protesté contre les pouvoirs d'investigation donnés au médiateur parce qu'ils concernent un domaine réservé à la compétence patronale. Aujourd'hui encore la procédure de médiation au niveau de l'entreprise ne peut être mise en route que sur une autorisation formelle du Ministre du Travail.

Mais là encore, comme en matière d'accords d'entreprise, le patronat a su, devant les années 1955 - 56, faire la part du feu et accepter la médiation au niveau de l'entreprise pour ralentir l'action ouvrière et renforcer la solidité du front patronal.

[illegible]

LE PREMIER ECHELON DE LA DEMOCRATIE
ECONOMIQUE EST L'ENTREPRISE AU SEIN DE LAQUELLE
LE SYNDICALISME OUVRIER DOIT ETRE MIS EN POSSI-
BILITE REELLE D'EXERCER SON CONTROLE.

INDISPENSABLE POUR L'ACTION

La période des vacances s'achève. Ceux qui étaient partis les premiers sont de retour. On discute de ce qui s'est passé. Parfois on pense déjà à l'année prochaine !!!!

Dans cette ambiance, chaque militant doit faire le point. Les exigences de l'organisation sont là, il faut les reprendre en mains.

I - SAVOIR CE QU'IL FAUT FAIRE

Chaque militant doit dominer la situation, c'est-à-dire, voir clairement ce qu'il faut faire.

Quand on voit clairement ce qu'il convient de réaliser, il est facile de l'ordonner, c'est-à-dire, d'établir les priorités, de classer les exigences.

C'est ainsi qu'en réfléchissant, chacun peut aboutir à instituer son plan de travail personnel. Ce sera la première tâche.

Pour plus de clarté, il nous semble nécessaire de distinguer les travaux personnels immédiats, concernant la situation personnelle de chaque militant d'une part, et les tâches liées à l'élaboration du plan de travail du Syndicat ou de la Section d'entreprise, d'autre part.

II - PARMI LES TRAVAUX IMMEDIATS PERSONNELS

Notre énumération n'est pas limitative, ni adaptée dans chaque cas. Mais il s'agit de points communs et généraux valables pour tous.

- a) Reprendre contact systématiquement avec les copains et connaître les centres d'intérêts actuels des travailleurs.
- b) Faire le point des actions de délégué, en suspens depuis le début des vacances - des réclamations non déposées - des communications à fournir aux demandeurs, etc....
Quelles actions faut-il reprendre tout de suite ?
- c) Où en suis-je avec mon collectage ? - Qui a du retard ?
 - Quand faudra-t-il intervenir pour combler les retards ?
 - Avoir pour but de collecter les cotisations de Décembre au cours du mois de Décembre.
 - Prévoir le contact avec le trésorier pour faire le point avec lui.

/....

d) Classement - Documentation

- La période des vacances est propice pour ranger les papiers, éliminer ceux qui sont inutiles, contrôler ce qui existe, et manque dans la documentation.
- Les mois qui vont venir seront, à nouveau, " chargés " de papiers en tous genres. Où faudra-t-il les ranger ?
- Participer aux mises à jour des classements du Syndicat est aussi une tâche importante : sortir les documents dits " personnels ", les mettre en commun entre copains, établir une documentation UNIQUE, mais complète et accessible à tout le monde. Cela débarrasse et permet d'être plus efficace.

e) Prévoir la reprise des diverses réunions

- Quelles sont les expériences personnelles en matière de dates, de journées, de problèmes dûs aux "postes" ?
- Quand, et par quelle réunion faut-il commencer ?
- Quel rythme faudra-t-il suivre ?

III - PARTICIPATION A L'ELABORATION DU PLAN DE TRAVAIL DU SYNDICAT

Reprendre pied en voyant clair dans les tâches immédiates, voici donc un aspect de la tâche.

La démocratie syndicale implique - si elle veut être vécue et véritable - que chaque militant participe aux tâches communes.

Le Syndicat ou la Section syndicale reprend également le harnais, l'une de ses tâches primordiales, est d'établir ce plan de travail.

Chaque militant doit contribuer à la critique du passé et à l'élaboration du plan futur.

Ce plan doit démarrer avec l'année syndicale.

Le travail personnel de chaque militant est indispensable :

- Réflexion sur les rubriques comprises dans le plan
- Réflexion sur le déroulement des diverses étapes
- Réflexion sur les liaisons entre prévisions et réalisations - entre plan et travail de réalisation des responsables et militants, etc....
- Justifications des critiques du plan ancien ou en cours
- Propositions concrètes pour le prochain plan de travail du syndicat.

-:-

Il faut dominer ces tâches d'organisation à accomplir, car il n'y a pas d'ACTION DURABLE sans ORGANISATION EFFICACE. Mais l'organisation doit, aussi, être au service de l'action.

-:-:-:-