

# LE DELEGUE

*du personnel*

7<sup>e</sup> ANNEE — MENSUELRédaction : 213, rue Lafayette — PARIS (10<sup>e</sup>)

## LA NOUVELLE MOUTURE DE L'ASSOCIATION CAPITAL - TRAVAIL

Au moment où le gouvernement bloque les salaires et augmente les prix, réduit les avantages sociaux et organise le chômage, il fallait bien qu'il essaie de donner aux travailleurs l'illusion qu'on s'intéressait à leur sort.

C'est le but de l'ordonnance sur « l'association des travailleurs à l'entreprise » que nous analysons dans ce numéro.

La C.G.T., dès qu'elle a eu connaissance des projets de cette ordonnance, a pris position contre cette nouvelle arme au service des patrons, comme elle avait déjà combattu les projets d'association Capital-Travail élaborés en 1951-52, qui ont inspiré d'ailleurs la nouvelle ordonnance.

Cette ordonnance fait partie du plan du gouvernement Debré-De Gaulle-Pinay et du grand patronat qui vise à s'opposer à toute hausse des salaires malgré la hausse importante du coût de la vie.

Le premier ministre de De Gaulle, Debré, ne vient-il pas de préciser dans le préambule du décret relevant le S.M.I.G. de 4,5 % (Journal Officiel du 3 février) :

« Le Gouvernement, en arrêtant son programme économique et financier, était conscient de la répercussion que pourraient avoir sur le niveau de vie des classes les plus modestes de la population, les hausses de prix résultant de la suppression des subventions supportées jusqu'à présent par l'Etat. »

Puis après avoir annoncé « à des fins sociales » le relèvement du S.M.I.G., il poursuit :

« La fixation du S.M.I.G. considéré comme minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise, ne peut avoir comme conséquence l'augmentation automatique des salaires dans toutes les catégories professionnelles, dans toutes les branches d'industrie. Le gouvernement veillera très attentivement à cette situation. » (souligné par nous).

Ainsi, le gouvernement est décidé à aider officiellement le patronat à refuser toute augmentation.

Mais si le gouvernement peut par un décret apporter son appui officiel aux patrons, il ne peut supprimer la lutte des travailleurs.

Or celle-ci va se développant. Elle vient de prendre un nouvel essor avec la lutte exemplaire des travailleurs de Fives-Lille et Caill à Denain. La combativité manifestée dans celle-ci, l'unité réalisée, l'appui apporté par la population montre la volonté montante des masses populaires de faire front à l'offensive du capital. Cette lutte a surgi sur un fond de développement de l'action à l'E.D.F., aux Cheminots, Services Publics, Fonctionnaires et de bien d'autres entreprises de divers secteurs.

Devant la lutte unie des 6.000 travailleurs de Fives-Lille, le gouvernement et le patronat sont contraints de reculer. Ils ont dû retirer les C.R.S. que le gouvernement avait mis à la disposition des patrons et le ministre du Travail doit recevoir une délégation unitaire des syndicats.

Significatives sont ces mesures que patrons et gouvernement voudraient appliquer : 850 licenciements à Fives-Lille, 600 licenciements chez S.I.M.C.A., etc..., au moment où est publiée l'ordonnance sur « l'intéressement des travailleurs aux entreprises ».

Significatives aussi sont les réactions des travailleurs qui s'opposent à ces mesures.

Combien apparaît juste la position constante de la C.G.T. Il est démontré une fois de plus que nous avons eu raison lorsque prenant position contre le projet de constitution nous appelions les travailleurs à voter NON.

Il faut tout faire pour favoriser l'unité d'action qui se développe entre tous les travailleurs pour l'augmentation des salaires, l'abrogation des ordonnances anti-sociales, en adaptant la base d'action à chaque situation.

Les propositions d'unité de la C.G.T. aux autres organisations syndicales doivent être popularisées.

Montrer la mystification de la nouvelle mouture de l'association Capital-Travail représentée par l'ordonnance sur l'intéressement et l'association, adapter notre attitude en fonction de chaque situation pour défendre dans les meilleures conditions les travailleurs, tout cela doit retenir notre attention.

Les délégués du personnel doivent donc être alertés sur ces questions.

Marcel CAILLE,  
Secrétaire de la C.G.T.

### A NOS LECTEURS

Exceptionnellement la livraison de février du « Délégué du Personnel » comprend trois numéros spéciaux :

1. — Sur l'ordonnance du 7 janvier destinée à « favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise ».
2. — Sur la Journée Internationale des Femmes du 8 mars.
3. — Sur la Conférence Nationale de la Jeunesse Travailleur des 28 février et 1<sup>er</sup> mars.

# " L'ASSOCIATION des TRAVAILLEURS à l'ENTREPRISE "

## Une nouvelle arme au service du patronat

Au « Journal Officiel » du 9 janvier 1959 paraissait l'ordonnance N° 59-126 du 7-1-1959 « **tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise** », signée de Ch. de Gaulle.

Sous une autre mouture, nous voyons réapparaître la formule chère à De Gaulle (1), de l'Association Capital-Travail qu'il qualifiait il y a plus de 10 ans « de vaste réforme changeant du tout au tout « les rapports sociaux et améliorant massivement la production française » et qui avait été concrétisé par le dépôt à l'Assemblée Nationale en 1951, 1952, d'un projet de loi R.P.F. à propos duquel leur journal « Le Rassemblement », du 3 janvier 1952, écrivait : « ... Le patronat n'a rien à perdre en adoptant la « nouvelle formule. Il y gagne, au contraire, même en cas de prospérité, car il s'agit de partager avec « le personnel des gains supplémentaires réalisés grâce à un travail plus efficace ».

Si la nouvelle ordonnance ne reprend pas tous les points de l'ancien projet R.P.F., son objectif reste le même : dissimuler de nouvelles formes d'exploitation en donnant l'illusion aux travailleurs qu'ils bénéficieront de l'augmentation de la productivité par des moyens qui consolideront en fait la domination du capital.

Les responsables de la nouvelle ordonnance ont été obligés de tenir compte de l'opposition des milieux syndicaux à tous les projets de collaboration de classe et de la méfiance des travailleurs qui ont déjà pu apprécier depuis plusieurs années la valeur des promesses « du bien-être grâce à la productivité » qui se sont traduites par une exploitation renforcée.

Toutefois, il serait faux de penser que cette ordonnance assortie d'une propagande tapageuse ne puisse influencer personne. Il est donc nécessaire et urgent, d'autant que Debré, dans son discours d'ouverture à l'Assemblée Nationale, a déclaré que le gouvernement encouragerait toute initiative patronale concernant ladite ordonnance, d'entreprendre un grand travail d'explication sur les objectifs de cette mesure, les dangers qu'ils représentent, afin que les travailleurs et leurs militants puissent faire face aux initiatives patronales.

## A. - Analyse de l'ordonnance

### CHAPITRE I

#### Deux formes de contrat

Les employeurs auront la possibilité de choisir deux formes différentes d'accord :

1° Accord d'entreprise ;

2° Accord dans le cadre de la profession avec adhésion ultérieure des entreprises.

Nous rappelons que l'ordonnance ne prévoit absolument aucune obligation.

#### Première forme de contrat :

— Article 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> paragraphe —

« Conclusion d'un contrat ayant **les effets** d'une convention collective de travail entre l'employeur « et les représentants, MEMBRES DU PERSONNEL « de l'entreprise, de syndicats affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives. »

— Article 3, 9<sup>e</sup> alinéa —

Ce contrat présenté par l'employeur sera soumis « pour **avis** au Comité d'entreprise, s'il en existe un, « 15 jours avant sa signature ».

**Cette première forme de contrat d'entreprise résulte d'un accord entre l'employeur et les représentants des syndicats affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives. Ces représentants doivent être membres du personnel et les dirigeants syn-**

**dicaux non membres de l'entreprise ne pourront participer à la discussion de cet accord.**

**Le texte ne précise pas dans quelle condition sera conclu le contrat laissant supposer que l'accord d'un représentant d'une seule organisation syndicale est suffisant, le Comité d'entreprise n'ayant qu'un avis à donner.**

#### Deuxième forme de contrat :

— Article 1<sup>er</sup>, 3<sup>e</sup> paragraphe —

« Le chef d'entreprise pourra proposer l'application d'un contrat-type au personnel qui doit le ratifier à la majorité des 2/3. »

— Article 3, 9<sup>e</sup> alinéa —

« S'il y a un comité d'entreprise, ce contrat-type « lui sera soumis pour avis 15 jours avant ratification. »

**Cette deuxième forme de contrat peut permettre l'élimination des organisations syndicales dans la discussion des clauses importantes et intéressant directement les travailleurs. »**

Ce contrat d'entreprise se fera en deux temps :

1° Elaboration d'un contrat-type ne comptant que des clauses générales par les organisations syndicales,

(1) Il faut rappeler que De Gaulle n'a fait que reprendre des conceptions nées en même temps que le capitalisme et qui, en France, connurent entre autres leur application lors de la Charte du Travail de Pétain (loi du 4 octobre 1941, « J. O. » du 26 octobre) relative à l'organisation sociale des professions et dont la comparaison avec l'ordonnance de De Gaulle ne manque pas d'intérêt.

patronales et ouvrières selon la procédure habituelle des discussions des conventions collectives (art. 31 F et suivant du Livre 1<sup>er</sup> du Code du travail, tels qu'ils résultent de la loi du 11 février 1950 sur les Conventions Collectives).

Ce contrat-type pourra prévoir, par exemple, un accord sur les salaires garantis (qui sont dans des professions importantes : métallurgie, commerce, etc... inférieurs aux salaires réellement pratiqués).

2° Ce contrat-type à clauses générales sera alors mis à la disposition de l'employeur.

Celui-ci l'adaptera à son entreprise en précisant par exemple la forme « d'intéressement » des travailleurs suivant son système de rémunération.

Les organisations syndicales n'auront pas à intervenir dans cette « adaptation ». L'employeur pourra alors appliquer la formule de son choix puisqu'il n'aura, pour se conformer à l'ordonnance :

— Qu'à attribuer aux salariés des participations qui n'auront pas le caractère d'éléments du salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale... (art. 4).

— Qu'à soumettre pour avis au Comité d'entreprise son contrat-type adapté à l'entreprise 15 jours avant la ratification des 2/3 du personnel.

—:—

Connaissant les dangers que présente cette dernière forme de contrat, les militants C.G.T. doivent en faire le barrage en menant avec l'ensemble des travailleurs l'action pour l'augmentation des salaires, pour obliger les patrons, en commission paritaire, à fixer l'augmentation des salaires réels.

Les militants C.G.T. doivent amener les travailleurs à prendre nettement position avec nos organisations contre toutes les mystifications patronales que nous allons maintenant examiner.

## CHAPITRE II

### Comment les travailleurs seront-ils intéressés

L'article 2 de l'ordonnance prévoit que l'intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise pourra revêtir trois formes différentes.

#### 1) Participation collective aux résultats de l'entreprise ou de l'Etablissement.

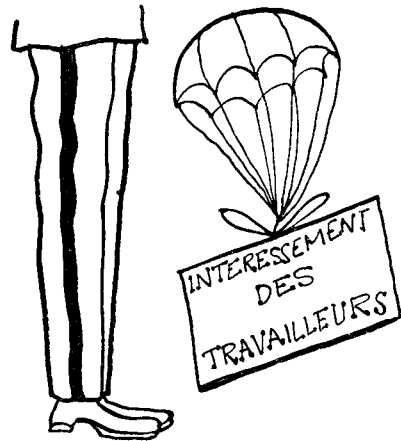
Ces contrats conclus sur cette base ne feront que codifier la plupart des primes existant actuellement : primes de fin d'année, primes de bilan, participation aux bénéfices dont les travailleurs ont déjà pu apprécier la mystification.

Les magasins de la « Samaritaine » nous donnent une idée précise de ce que le patronat entend par participation aux bénéfices.

Depuis la période de 1914-1918, un règlement intérieur prévoit la distribution au personnel des 65 % du reliquat des bénéfices, mais il précise que :

- « La gérance aura toujours le droit de modifier cette répartition chaque fois qu'elle l'estimera nécessaire à la bonne marche de la maison ».
- « La gérance aura toujours le droit également d'écarter de la répartition tout membre du personnel qu'elle jugera ne pas avoir mérité d'en bénéficier ».

- « Elle (la gérance) ne sera nullement tenue de fournir les motifs des réductions et des suppressions des parts qu'elle prononce ».
- « Les parts seront versées au personnel aux dates et dans les conditions fixées par la gérance ».



Le règlement intérieur prévoit également que ces parts ne seront pas dues en cas de départ à quelque date que ce soit de l'année du salarié, qu'en cas de licenciement, elles seront exclues du calcul des indemnités de congédiement...

Les employés de la « Samaritaine » ont-ils été avantagés ? Une comparaison des déclarations annuelles pour les impôts d'employés de même catégorie, à ancienneté égale, fait apparaître que ce salarié de la « Samaritaine » (dont les parts sont déclarées pour l'imposition) à la même rémunération annuelle que le salarié du « Printemps » et même inférieure à celle d'un salarié de certains magasins, le Bazar de l'Hôtel de Ville par exemple.

Certains pensent que ce règlement a été établi unilatéralement, mais que la nouvelle ordonnance permettra de contrôler la véracité des bilans (nous reviendrons sur ce point au chapitre III) mais disons déjà que ce contrôle est non seulement illusoire mais, comme le reconnaît L. Louis Cair, directeur de l'Ecole spéciale de préparation aux concours des banques et du Trésor à propos des immobilisations figurant au bilan :

« Le bilan ne donne pas, la plupart du temps, la situation exacte d'une entreprise ; il est par conséquent nécessaire de réestimer chacun des postes de l'actif. »

#### 2) Participation au capital ou à une opération d'auto-financement.

Voilà encore une idée qui manque de nouveauté comme le prouve cette amusante anecdote :

Le Président du Conseil Michel Debré, à l'ouverture des Chambres, a déclaré :

« Il faut que la prochaine législature envisage d'une manière absolue la participation des travailleurs aux bénéfices des industries. Il faut qu'une législation s'élabore qui n'imposera pas de contrainte, mais qui fournira aux travailleurs et aux capitalistes le moyen de constituer des associations basées sur des actions argent et des actions travail ».

Or, M. Debré avait simplement repris des extraits

de la préface de Charles Gide au livre de M. Jean Granier sur « les actions de travail » édité en 1910 chez Sirey ! Jean Granier donnait alors en exemples de l'institution de l'actionnariat ouvrier 112 maisons anglaises ; en France, ce système fut institué dans les mines de CARVIN, à la « Samaritaine »... de tout cela, il ne reste rien aujourd'hui ; la solution n'ayant pas été bénéfique pour les salariés et le patronat n'ayant pas, dans cette formule, atteint les objectifs qu'il s'assignait comme le faisait remarquer le **rapport Lasserre au Conseil Economique en 1950** :

« Mais en fait, elles (les systèmes de différentes « distributions d'actions ») n'ont nullement apporté le « changement de psychologie ouvrière, ni le zèle au « travail, ni l'attachement au travail, ni l'attachement à l'entreprise, ni la réconciliation sociale es-pérée. »

Malgré cette faillite, certaines entreprises tentent de remettre en pratique cette formule.

La distribution d'action aux travailleurs (soit par certaines facilités d'achat, soit par distribution gratuite) est pratiquée dans quelques entreprises, toujours de telle sorte que leur nombre ne puisse permettre aux « actionnaires-ouvriers » d'avoir une possibilité de pression sur les conseils d'actionnaires, sur les conseils d'administration.

**Admettons même que les actionnaires-ouvriers aient un « strapontin » au Conseil d'Administration, ils n'auront pas :**

— Le partage du pouvoir de gestion.

Le patronat, à ce sujet, a plusieurs fois réaffirmé sa position et, à l'Assemblée générale du C.N.P.F. (Conseil National du Patronat Français), son Président M. Villiers déclarait :

« L'effort quotidien d'équipement, de compression des prix de revient, de conquête des marchés qui s'impose aujourd'hui à tout chef d'entreprise n'est pas compatible avec une gestion collective. »

— L'information sur la gestion financière.

Là-aussi, M. Villiers précisait ce que le patronat entendait par information :

« Certes, les problèmes sans cesse plus difficiles que pose l'évolution accélérée des techniques, des marchés, de la concurrence doivent être exposés à tous les collaborateurs de l'entreprise, aux cadres travaillant en équipe avec le patron et, à travers eux, ainsi que par le Comité d'entreprise, à l'ensemble des salariés. C'est là un devoir — ajoute-t-il — parfois lourd auquel le chef d'entreprise ne doit jamais se dérober, sachant qu'il découle naturellement des progrès de l'éducation, dans un climat de liberté dont la pérennité ne se conçoit pas sans une compréhension mutuelle. Mais, à l'inverse, il n'est pas pensable que la responsabilité de la décision puisse être partagée » (souligné par nous).

— Une augmentation importante de son salaire.

Car, et la déclaration de Villiers le confirme, le but recherché pour le patronat est de faire participer les travailleurs à un rendement meilleur de l'entreprise, soit à une amélioration de la productivité, et nous allons maintenant examiner la mystification que cela représente.

### 3) Participation à l'accroissement de la productivité.

Cette formule, pas plus que les autres, ne peut être qualifiée de nouvelle. En règle générale, le patronat, pour stimuler « l'initiative » des travailleurs et élever leur rendement, a adopté un système de rémunération qui comprend un salaire de base et une partie variable sous forme de primes individuelles et collectives qui sont plus ou moins calculées en fonction de la productivité qui revêt sous des formes diverses l'adaptation « très libre » du principe du salaire proportionnel.

Un exemple nous est donné par la Direction des Grands Magasins de Nantes de M. Decré, président des patrons chrétiens.

Pour une période donnée, le salaire doit représenter 1/10 du chiffre d'affaires - si 40 millions de salaires sont payés, le chiffre d'affaires doit atteindre 400 millions. Si ce chiffre d'affaires 400 millions est atteint, une prime représentant 0,50 % du chiffre d'affaires est attribuée pour l'ensemble du personnel ; si le chiffre d'affaires est de 440 millions, soit 10 % de plus que l'objectif à atteindre, la prime est de 0,75 %. Si le chiffre d'affaires est de 480 millions, soit 20 % de plus que l'objectif à atteindre, la prime est de 1 %. Nous avons donc :

Chiffre d'affaires atteint (en millions)	Dépassement du C.A. en %	% de la prime	Montant de la prime (millions)	Montant des salaires (millions)	Total de la rémunération (millions)
400	—	0,50 %	2	40	42
440	+ 10 %	0,75 %	3,3	40	43,3
480	+ 20 %	1 %	4,8	40	44,8

Pour une augmentation de 20 % du chiffre d'affaires, le total de la rémunération n'est augmenté que de 6,6 %, soit le cheval pour le patron, l'alouette pour les travailleurs.

Un autre exemple nous est donné par les travailleurs du textile, les ouvrières, en particulier, qui ont pu apprécier pour en avoir subi les effets néfastes tout ce que ce slogan « Produisez plus et vous en bénéficiez » contient de duperie et de mensonges.

Le 9 juin 1953, l'Union Textile et les dirigeants des Fédérations C.F.T.C., F.O. et C.G.C. signaient un accord dans le préambule duquel on peut lire :

« Les membres de la profession sont convaincus que l'amélioration du niveau de vie des salariés est étroitement liée à la prospérité de l'industrie textile et des entreprises et, en conséquence, leurs efforts doivent être mis en commun pour assurer cette prospérité... »

Accord qui faisait écrire au journal « Les Echos » : « Pour la première fois en France, des organisations patronales et ouvrières s'engageaient dans une politique de collaboration effective ayant pour objet d'améliorer constamment le niveau de vie des travailleurs en reconnaissant la solidarité existant entre les chefs d'entreprises et leurs salariés ».

**Pour les travailleurs du Textile, comment cela s'est-il traduit ?**

Les femmes, en particulier, ont dû subir des cadences de plus en plus accélérées, allant au delà de leur résistance physique.

Les cas de maladies nerveuses, de déficiences et d'anémie se sont multipliés à un rythme effrayant.

Pour le Nord, la moyenne des femmes malades atteignait 30 % en 1954. Pour la même année, il a été dénombré dans le Textile de Lille 17.215 accidents du travail, dont 926 avec incapacité temporaire et 25 mortels.

En même temps, des licenciements massifs s'effectuaient de 1949 à 1956 : 200.000 travailleurs ont été éliminés de la production, en majorité des femmes dont beaucoup d'entre elles étaient âgées de 50 ans et plus. Les salaires, eux, devaient, paraît-il, augmenter en même temps que la productivité. Or, plus de 30 % de jeunes gens et de jeunes filles gagnent moins de 25.000 francs par mois. Alors que les profits patronaux, eux, augmentaient considérablement.

C'est ainsi que Prouvost, de la Lainière de Roubaix, propriétaire du « Figaro », soutien de De Gaulle, a vu son chiffre d'affaires passer de 13 milliards en 1952 à 24 milliards en 1957.

—:—

**La collaboration des classes ne peut donc conduire qu'à défendre les thèses mensongères du patronat, seul bénéficiaire de « l'association Capital-Travail ».**

« L'intéressement » du personnel aux résultats de l'entreprise n'est d'ailleurs pas limité à ces trois formes puisque l'article 9 de l'ordonnance prévoit aussi :

« Des formules de rémunération collective non prévues à l'article 2 et permettant de réaliser suivant des conditions de participation et de contrôle déterminées une association effective des travailleurs à l'entreprise ».

Un comité consultatif est appelé à examiner ces formules (voir Chapitre IV).

De ce fait, l'ordonnance permet à l'employeur d'avoir un « esprit d'initiative » très grand dans le choix de la formule « d'intéressement », le but poursuivi est d'éveiller la conscience de classe des travailleurs et d'augmenter les profits capitalistes, comme le reconnaît le patron « d'avant-garde » M. Van GOETHEM, président-directeur général des usines et fonderies Arthur Martin, qui, en conclusion d'une déclaration en faveur de l'intéressement collectif, énonçait :

« C'est un trait paradoxal des systèmes d'intéressement dans l'industrie que de constater que plus ils réussissent à augmenter la productivité, plus la direction est tentée d'élever les standards et de diminuer ainsi les bénéfices des travailleurs ».

—:—

**Quelles que soient les formes « d'intéressement » qui seront retenues par les employeurs, il n'en résultera pas, pour les travailleurs, une augmentation de leur niveau de vie.**

Admettons qu'un salarié dont la rémunération mensuelle actuelle est de 50.000 francs, soit 600.000 francs par an, ait sous forme de « participation », 60.000 francs par an, soit 10 % de son salaire. Son gain sera alors de 660.000 francs à la fin de l'année 1959.

**Mais il faut tenir compte que la hausse des prix survenue en 1958 avait déjà baissé son pouvoir d'achat d'environ 10 %, que les hausses à venir, la dévaluation vont encore accroître la baisse de son pouvoir d'achat de 15 % environ : soit baisse du pouvoir**

**d'achat 1958-1959 : 26 %, pour être « large » ne retenons que 20 %. C'est donc 120.000 francs que devrait toucher le salarié et non 60.000 francs pour ne pas subir une perte de son pouvoir d'achat. Calcul qui, s'il était fait par rapport à 1938, ferait ressortir davantage encore la baisse de son pouvoir d'achat.**

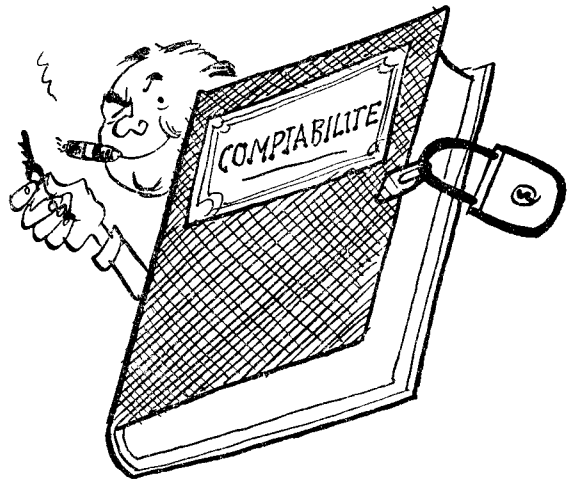
### CHAPITRE III

## L'information du personnel

Article 2, 2<sup>e</sup> point. — Cet article de l'ordonnance prévoit « qu'il sera institué un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. Les modalités d'application du présent article seront fixées par décret en Conseil d'Etat, puis après avis du Comité consultatif... » (voir Chapitre IV).

**Bien que le décret d'application de cet article ne soit pas promulgué, deux remarques entre autres sont à faire :**

1<sup>o</sup> Nous pouvons être certains que les résultats d'exploitation seront ce que la Direction aura décidé. Les membres ouvriers des Comités d'entreprise savent, par expérience, combien est limitée leur possibilité d'investigation comptable et financière, et combien il est impossible de déceler les amortissements, investissements trop gonflés et les réserves occultes.



2<sup>o</sup> Même si, dans le cas extrême, les ouvriers étaient en mesure de contrôler la véracité des bilans, cet intéressement sous forme de prime « inversement proportionnel à l'activité de l'entreprise (voir ci-dessus l'exemple du magasin Decré) ne modifierait en rien la nature de la propriété et de l'exploitation capitaliste, il ne change en rien les rapports sociaux de la production et n'améliorent pratiquement en rien la rémunération ouvrière (voir l'exemple de la « Samartine », Chapitre II, point 1 et point 2 : la déclaration de Villiers).

### CHAPITRE IV

## Création de commissions

Les articles 5-6 de l'ordonnance prévoient la création des commissions départementales, nationales et d'une commission consultative.

La composition de ces commissions sera fixée par décrets qui ne sont pas encore promulgués. L'article 8 de l'ordonnance prévoit la création d'une commission nationale consultative, présidée par le Ministre du Travail, et comprenant les représentants des administrations intéressées, les représentants des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives sur le plan national ; les représentants de ces deux dernières catégories sont en nombre égal.

#### Leur rôle.

Le rôle de ces commissions est d'examiner les contrats « d'intéressement » des employeurs afin de voir s'ils sont conformes à l'ordonnance et, de ce fait, peuvent bénéficier des exonérations prévues.

Les travailleurs ont toutes les raisons de s'inquiéter de la création de ces commissions dont le rôle est celui d'appareils administratifs départementaux et nationaux chargés de la mise en application de l'ordonnance.



De plus, l'élimination de la C.G.T. des discussions, par exemple, de l'allocation-chômage, laisse présager de l'attitude du gouvernement en ce qui concerne la présence de la C.G.T. dans ces commissions.

**Les militants de la C.G.T. doivent, dans leurs explications concernant toute l'ordonnance, montrer que lorsque le gouvernement veut mystifier les travailleurs, il tente d'écarter notre organisation, mais que celle-ci, conforme à son objectif de défendre les intérêts des travailleurs, saura avec eux s'imposer.**

## CHAPITRE V

### Avantages pour les employeurs

#### Article 10.

En application du contrat d'intéressement ou d'association, les employeurs

« Sont autorisés à déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques le montant des participations versées en espèces aux travailleurs. »

Sur les sommes « réparties » au personnel, l'employeur sera donc exonéré :

— De la cotisation sécurité sociale 12,50 % et accident du travail environ 1 % sur les salaires (plafond sécurité sociale).

— De la cotisation allocation familiale 12 % sur les salaires réels.

— De la contribution à l'assurance-chômage (0,80 %).

— De la taxe d'apprentissage (0,40 %).

— De la taxe sur les salaires (5 %).

— De la cotisation du régime des cadres, des régimes complémentaires de retraite.

Le journal « LES ECHOS » du 10 et 11 janvier 1959 donne un exemple chiffré démontrant que, pour le patronat, l'intéressement signifie, en tout état de cause, un accroissement de ses profits, non seulement en fonction de l'accroissement du rendement ouvrier, mais en plus grâce aux exonérations fiscales qui lui sont une fois de plus consenties.

Il écrit notamment :

« Rien ne vaut un exemple chiffré pour voir l'étendue des exonérations « fiscales » et « sociales » accordées.

« Prenons le cas d'une entreprise versant 100 millions de salaires par an. Elle conclut un contrat avec son personnel pour créer une prime de productivité, par exemple. Ce contrat est agréé. Admettons qu'elle verse à ce titre, pendant l'année 1959, une prime représentant 20 % du salaire annuel, soit 20 millions.

« ... Cette somme de 20 millions est donc nette car elle est exonérée de toutes charges « sociales » et « fiscales ».

« Voyons quelle aurait été la somme déboursée par l'employeur s'il avait accordé la même somme à son personnel sous forme d'augmentation de salaire :

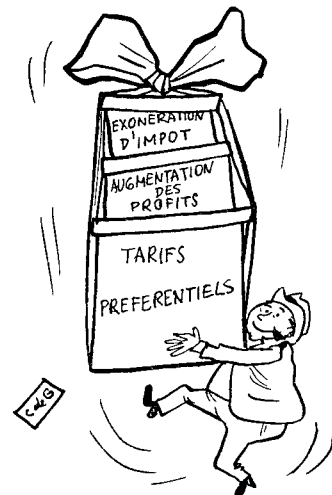
« Salaire supplémentaire ..	20.000.000
« Taxe de 5 % .....	1.000.000
« Charges sociales 25 % ..	5.000.000

TOTAL ..... 26.000.000

Le journal « LES ECHOS » précise qu'il n'a compté que 25 % de charges sociales par suite de l'intervention du « plafond » de la Sécurité Sociale.

Ce journal conclut :

« En résumé, pour l'entreprise qui majore ses salaires de 20 millions, il lui en coûterait 26 millions. »



Si elle distribue à son personnel les mêmes sommes sous forme d'intéressement, en application d'un accord agréé, il ne lui en coûterait que 20 millions.

**Ainsi l'application de l'ordonnance de Gaulle**

permet à ce patron une économie de 6 millions ; elle lui permet aussi de ne pas accorder l'augmentation des salaires qui aurait été, elle, définitivement acquise par les travailleurs. La prime fonction de la productivité et tributaire de la marche de l'entreprise peut à tout moment être remise en cause.

Elle lui permet d'augmenter ses bénéfices par l'augmentation des rendements. Elle lui permet de donner l'impression que le patron a le souci d'envisager une diminution de ses frais généraux, espérant que les travailleurs amenés à contrôler le rendement de l'entreprise se contrôleront les uns les autres et (pourquoi pas ?) seront eux-mêmes amenés à demander une compression du personnel pour que les miettes à partager soient plus importantes. C'est ce que le journal patronal « L'Usine Nouvelle » de décembre 1958, reprenant un exposé de M. Champion, envisage :

« Provoquer un effort de dévouement supplémentaire de la part du salarié. »

« On saisit de suite, dit-il, les nombreux avantages de cette formule pour le patron qui escompte une amélioration du rendement, voire une diminution des frais de surveillance puisque ses ouvriers auront intérêt désormais à se contrôler mutuellement pour que les bénéfices soient aussi grands que possible. »

Voilà toute la portée de cette mesure. En échange d'une « part » illusoire du bénéfice, les capitalistes en attendent l'accroissement du surtravail des ouvriers, source de plus-value au profit du patron.

De plus, cette exonération d'impôt s'intègre dans la politique économique du gouvernement qui veut, dans le cadre du Marché Commun, rendre les entreprises compétitives et attirer les capitaux étrangers. Ceux-ci sont à la recherche de profits élevés et, pour

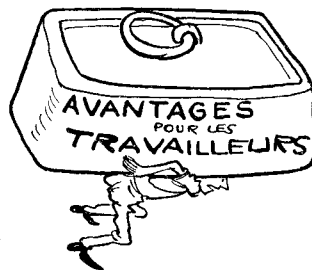
les attirer, on multiplie les avantages fiscaux et la pression grandissante sur les salariés.

## CHAPITRE VI

### Inconvénients pour les travailleurs

Empruntons encore aux « ECHOS » leur appréciation sur cette question :

« ... Le salarié, lui, ne gagne rien sur le plan fiscal, il n'économise que les cotisations sociales dont l'incidence est variable suivant le niveau de son salaire. Cette économie est toute relative, car sa retraite ultérieurement ne tiendra pas compte de cette majoration de revenus. »



Ajoutons plus précisément, sans revenir sur les conséquences qu'entraîne tout accroissement de la productivité, que le salarié verra entre autres, par l'application de cette ordonnance :

- Diminuer ses prestations journalières maladie.
- Le montant de sa retraite Sécurité sociale amputée, également celle de sa retraite complémentaire si un tel régime existe dans son entreprise.

## B. - La position des autres organisations syndicales

### LA C. F. T. C.

#### 1° Sa position.

Toute l'histoire de la C.F.T.C. est jalonnée par des positions et des déclarations réaffirmant les principes définis dans la fameuse encyclique « Rerum Novarum » du Pape Léon XIII, du 15 Mai 1891, qui fut à la base du syndicalisme chrétien : « Deux principes... la nécessité des inégalités et des souffrances » !!!, déclare-t-elle, et, partant de ce principe, les syndicats chrétiens ont répandu leurs idées de collaboration de classe ; « il y aura toujours des exploités et des exploités ».

Et bien que de très nombreux travailleurs chrétiens ne croient plus à la permanence du régime capitaliste et aspirent, eux-aussi, à une société dont sera bannie l'exploitation de l'homme par l'homme, comme cela est réalisé pour 1/3 de l'humanité, la hiérarchie ecclésiastique et la C.F.T.C. prêchent l'acceptation de l'exploitation : « Il faut, déclare l'évêque de Marseille le 3 mai 1951, que se réalise la collaboration entre les classes ».

De ce fait, sa doctrine amène tout naturellement la C.F.T.C. à être favorable à « l'association Capital-Travail ». Le secrétaire général de la C.F.T.C., Georges Levard, dans le journal « Syndicalisme » du 8 novembre 1958, pose certaines conditions et fait certaines propositions pour l'application de l'association capital-travail ; il demande, entre autres, que « les travail-

leurs aient un droit sur les sommes consacrées à l'auto-financement », réclame « des commissions économiques régionales et des conseils professionnels paritaires », etc...

Propositions qui, comme on a pu le voir, ont été retenues pour l'établissement de l'ordonnance concernant « l'intéressement des travailleurs à la gestion de l'entreprise ». Ce qui ne peut nous étonner puisque le ministre du Travail est M. Bacon, M.R.P., ancien syndicaliste C.F.T.C.

#### 2° Son attitude.

Concrètement d'ailleurs, la C.F.T.C. a mis en application ses principes :

— Le 9 juin 1953, les Fédérations C.F.T.C., F.O. et C.G.C. du Textile signaient un accord liant le personnel à l'amélioration de la productivité, accord qui était salué par « L'Aurore », « Le Figaro », « Le Monde » comme une « initiative hardie concernant l'association des patrons et des ouvriers pour surmonter la crise ». Nous avons vu dans le Chapitre II, point A, quelles en furent les dures conséquences pour les ouvriers et les ouvrières du textile.

Dans le commerce parisien, fin décembre 1958, les syndicats C.G.T. et F.O. demandaient la réunion d'une commission paritaire pour la discussion d'un nouvel accord de salaire ; le syndicat C.F.T.C., par lettre début janvier, se joignait à la demande des deux autres syndicats en précisant que, en ce qui concerne

l'augmentation des salaires réels, elle envisageait de la discuter dans le cadre « de l'intéressement des travailleurs à la marche de l'entreprise », ouvrant ainsi la voie aux patrons de faire des propositions dans le cadre de l'ordonnance.

### FORCE OUVRIERE

Si sa position est plus nuancée, les décisions du C.C.N. Force Ouvrière des 11 et 12 octobre 1958 sont très pernicieuses. Tout en semblant porter un jugement défavorable sur l'association Capital-Travail, elle ouvre en fait la voie aux discussions à ce sujet dès le moment où un certain nombre de conditions limitatives sont seulement posées.

Toutefois, de nombreux militants C.F.T.C., F.O., des Syndicats et Fédérations sont opposés aux principes de l'ordonnance de « l'intéressement », d'autant que la représentativité reconnue aux syndicats indépendants a créé une certaine inquiétude dans les rangs de F.O. et de la C.F.T.C.

Aussi, si c'est avant tout à l'ensemble des travailleurs que nous devons nous dépenser pour donner toutes les explications, nous ne devons pas négliger, loin de là, les possibilités d'entente que nous pouvons avoir sur ce point avec les militants des autres organisations.

## C. - Le rôle des délégués du personnel

Nous ne devons pas sous-estimer le danger de cette ordonnance gouvernementale. Une grande campagne d'explication auprès des travailleurs doit être entreprise pour leur révéler les raisons qui amènent l'Etat et les patrons à reprendre cette formule d'association Capital-Travail. En tenant compte que si les militants du mouvement ouvrier savent que c'est une vieilleries que l'on a tenté de rafraîchir, des travailleurs, en particulier les jeunes, peuvent avoir l'illusion d'une nouveauté.

Il appartient donc, en premier lieu, de mener une grande campagne pour l'augmentation des salaires réels avec l'ensemble des travailleurs. De dénoncer toutes les mystifications relatives à la prétendue association entre patrons et ouvriers, en dévoilant la nature exacte des propositions qui leur sont faites par le patronat, en expliquant le mécanisme de vol que représentent toutes les formes « d'intéressement ». Ce doit être là, d'ailleurs, la possibilité d'aider les travailleurs à comprendre le mécanisme de leur exploitation. Mais dans le cas où, malgré tout, les patrons parviendraient à imposer la discussion sur la base de la confusion d'accords dits « d'association ou d'intéressement », **les militants de la C.G.T. seront toujours présents là où les intérêts des travailleurs seront à défendre.** Et ceux-ci seront toujours mis au courant de toutes les discussions et ils détermineront les positions que doivent prendre leurs militants.

De plus, avec le concours des fédérations d'industries, il conviendra d'examiner quelle attitude adopter dans chaque cas, soit pour la participation aux discussions et sur leur contenu, soit lorsqu'il s'agira de décider si l'organisation syndicale de la C.G.T. directement intéressée doit ou non signer.

### LES SYNDICATS INDEPENDANTS

La C.G.T. a déjà fait connaître son opposition à la constitution de ces syndicats de type fasciste et appelé à la lutte unie des travailleurs contre leur implantation.

Mais malgré le nombre très faible de leurs adhérents, leur représentation vient d'être reconnue par le gouvernement qui les a admis à la Commission supérieure des Conventions collectives.

Ils n'ont d'ailleurs pas attendu la sortie de l'ordonnance pour se faire, comme chez Simca, à Poissy, les promoteurs de l'Association Capital-Travail. Dès juin dernier, c'est-à-dire quelques jours seulement après la venue au pouvoir de De Gaulle, le Syndicat « indépendant » sortait un tract dans lequel, pour justifier ses revendications, les thèmes les plus démagogiques étaient développés : « ... Nous voulons avoir avec nos chefs des relations d'homme à homme. Nous voulons trouver dans notre métier une sécurité où, pour mieux dire, une propriété. »

« Nous voulons aussi participer au progrès de l'entreprise au sein de laquelle nous sommes associés... ces aspirations... devront être satisfaites **grâce à l'Association Capital-Travail.** »

Ceci ne fait que confirmer ce que nous connaissons de la position de ces syndicats qui sont aujourd'hui soutenus par l'U.N.R. et qui voudraient profiter de la mise en application de cette ordonnance pour faire un démarrage spectaculaire.

Les différentes ordonnances prises par le gouvernement ont et vont encore aggraver les moyens d'existence des travailleurs. Déjà, le mécontentement suscité par ces mesures contraint le gouvernement à envisager un certain recul, il dépend de l'union et de l'action des travailleurs non seulement de faire barrage à « l'assaut » des mesures gouvernementales, mais aussi de contraindre le patronat à céder les augmentations de salaire réclamées.

