

Dans la foulée, Chaban fait signer par le « bloc des jaunes » (fédérations FO, CFTC, Indépendants) et par la fédération CFDT, son premier « contrat de progrès ».

QU'EST-CE QU'UN « CONTRAT DE PROGRES » ?

Comme son nom prétend l'indiquer, c'est un accord signé entre directions et représentants syndicaux, qui prévoit l'évolution, le « progrès », des salaires pour une certaine période.

En ce sens, la signature de tels contrats, même pudiquement rebaptisés conventions salariales, n'est pas équivalente à la signature d'un contrat acquis au cours de négociations ou plus généralement d'une convention collective.

La convention fixe un acquis, le contrat engage l'avenir, et lors des grèves à Renault et à la SNCF (mai-juin 71), le gouvernement s'est fait fort de le rappeler aux signataires. Que les patrons aient intérêt à prévoir à l'avance l'évolution de leurs coûts salariaux, voilà qui ne fait guère de doutes : prévoir un tant soit peu l'évolution de l'entreprise dans tous les domaines, est une nécessité inéluctable pour les gros hommes d'affaires. Quand ils cherchent à obtenir l'aval des syndicalistes « responsables » quant à leurs prévisions salariales, cela se comprend également. Par là, ils comptent que les « responsables » signataires n'engageront pas de lutte sur les salaires pendant la durée du contrat.

Les patrons chercheront d'autant plus à obtenir la signature des syndicalistes que le rapport de forces leur semble favorable. En effet, le rapport de forces n'est pas établi par la négociation. Celle-ci n'est que le miroir du rapport de forces qui existe sur le terrain de la lutte des classes. C'est pourquoi le gouvernement a lancé l'offensive « contrats de progrès » après l'échec de la grève EGF. Il a simplement cherché à sanctionner le rapport de forces défavorable aux agents, en obtenant la signature des fédérations. Le contenu même du contrat du 10 décembre 69 est symbolique : il présente en clair tout le contenu de la « politique sociale » du pouvoir :

- présence d'une clause anti-grève,
- indexation des salaires sur la productivité de l'entreprise (c'est-à-dire sur la fatigue des travailleurs...) et sur la production intérieure brute (pour faire peser sur les salariés les incohérences et l'anarchie du fonctionnement de l'économie capitaliste).

Les fédéraux ont longtemps mené la bagarre sur des points secondaires, contre la présence dans les textes du terme de « masse salariale », notion qui englobe l'évolution des salaires nominaux et les glissements indiciaires éventuels, voire des avancements, et donc peu claire ou incompréhensible pour les travailleurs.

La suite a montré que les patrons savent faire leurs petits calculs dans les coulisses des salles de négociation, présenter des textes plus clairs... et même abandonner les clauses de grèves explicites. L'essentiel reste : obtenir l'accord des responsables syndicaux sans qu'il y ait de luttes, sans qu'il y ait renversement du rapport de forces.

Y'A-T-IL DE BONS ET DE MAUVAIS CONTRATS ?

Au lendemain du 10 décembre 69, la fédération de l'éclairage organise une vaste consultation du personnel. Cette initiative permet de remobiliser les militants décontenancés par le ~~casage~~ casse de la grève de novembre. Mais