

rapidement la consultation « démocratique » s'avère être un pur et simple referendum. Deux positions — et deux seulement — sont proposées au personnel : accepter la convention salariale... ou chercher à l'améliorer ! Comme tout le monde ne peut qu'être favorable à l'amélioration des acquis, l'initiative apparaît plus ou moins comme une manœuvre et ne touche pas grand monde au-delà de l'audience habituelle de la fédération.

Et ce d'autant qu'à aucun moment n'est précisé comment on va éventuellement l'améliorer. Le poids des pétitions et des bulletins de vote n'est jamais très lourd dans la conscience des patrons. Ainsi, faute d'avoir proposé les moyens de renverser le rapport de forces, la fédération de l'éclairage, malgré le soutien majoritaire des travailleurs, ne peut empêcher l'application du contrat. Les travailleurs s'y résignent, faute d'autres perspectives...

En 1970, de nombreux contrats furent signés dans l'industrie avec ou sans la CGT. Mais début 71, le langage de la direction CGT, de « ceux d'en haut » comme disent souvent les syndiqués, a sensiblement changé.

La signature n'est plus systématiquement refusée si le contrat est le fruit de « négociations sérieuses ». Un « bon contrat » doit garantir le pouvoir d'achat grâce à des clauses de sauvegarde, qualifiées d'ébauche d'échelle mobile des salaires. La VO annonce triomphalement fin 70 que 1,2 million de travailleurs bénéficient déjà de l'échelle mobile ! La CGT signe à la SNCF, à Renault au début 71. Ces « bons contrats » ont été signés pour la plupart sans consultation des travailleurs au mépris de la démocratie ouvrière, notamment à la SNCF. Ils ont été signés « à froid » selon le mot d'ordre de Georges Séguy à la rentrée 70.

Cette notion de « bons contrats » est tout à fait trompeuse. Un contrat, un accord, une convention ne peuvent se juger avec l'œil critique d'un acheteur devant une marchandise. Nous avons déjà dit que tout accord avec le patron reflète le rapport de forces qui existe entre lui et les travailleurs. Or seule la lutte des travailleurs peut faire évoluer ce rapport de forces de façon favorable. Pas de bonnes signatures syndicales sans rapport de forces favorable, c'est-à-dire non soutenues par les luttes des travailleurs ! D'ailleurs, lorsque le rapport de forces est favorable aux travailleurs, les patrons ne se pressent pas tant pour obtenir les signatures des syndicats. Alors, ce sont les syndicats qui ont intérêt à faire contre-signer par les patrons les acquis de la lutte.

Croire toutefois qu'il serait possible également de leur faire signer un texte les engageant sur l'avenir, c'est-à-dire essayer, du point de vue des travailleurs, de proroger dans le futur le rapport de forces établi dans la lutte, serait une pure utopie.

Sitôt que le rapport de forces se dégrade, sitôt que la combativité des travailleurs s'émousse, on voit les patrons renier leur signature le sourire aux lèvres. Où sont nos 40 H si chèrement conquises en 1936 ? Où sont passées les conquêtes de Mai ?

C'est pourquoi, s'il est clair pour nous que toute lutte partielle se terminera par des négociations, que ces négociations peuvent conduire à des « constats » ou des conventions favorables aux travailleurs, il est tout aussi clair qu'il n'existe pas de bons contrats.

Aujourd'hui on parle partout de crise de la politique contractuelle. L'opposition des travailleurs aux contrats se développe et il est difficile aux directions syndicales de signer d'autant plus que le pouvoir et le patronat proposent en général moins que l'année précédente. La direction de la CGT, soucieuse depuis des mois d'éventer les complots, se retourne du côté du patronat, et c'est un piège, bien réel celui-là, qu'elle découvre et dans lequel elle s'est enfermée.