

## Que sont les Conventions collectives ?

Je viens donc vous parler des conventions collectives, dont moi-même, je l'avoue, je n'ai découvert l'existence qu'à 25 ans, lors de mon premier emploi dans une entreprise privée. Rassurez-vous, depuis j'en ai acquis une certaine expérience, et même une expérience certaine. Parler des conventions collectives peut être très simple, si l'on ne fait qu'expliquer qu'il s'agit d'un accord entre organisations d'employeurs et organisations de salariés qui définit les conditions de travail, de sécurité (hygiène et sécurité), de rémunération, etc., qui fait partie obligatoirement du contrat de travail conclu entre chaque salarié et son employeur. C'est plus compliqué si on veut en comprendre la genèse et les modalités de mise en œuvre.

Puisqu'une convention collective couvre une profession, il faut que les interlocuteurs qui en discutent soient habilités à représenter d'un côté les employeurs, de l'autre les travailleurs. Les deux camps doivent donc s'organiser, et leurs organisations doivent bien sûr être considérées comme « représentatives ». C'est la loi qui fixe les critères de représentativité. Je ne développerai pas ce point de la représentativité, car il demanderait un long exposé historique. Peut-être pourrions-nous en traiter une prochaine fois, car c'est un sujet intéressant, d'autant que la récente loi de 2008, ouvertement antisyndicale, marque en la matière une régression invraisemblable avec un retour au 18<sup>e</sup> siècle. Et si aujourd'hui nous avons des conventions collectives, notamment depuis la loi du 11 février 1950, il faut en comprendre la genèse, le pourquoi et le comment. Il faut donc bien que je vous en parle. Et d'abord, pour négocier, il est évident qu'il faut des organisations pour les patrons et pour les travailleurs. Ce n'est pas aussi évident que pourrait le faire croire le contexte actuel. Ces organisations ne se sont constituées ni facilement, ni il y a très longtemps. Ce n'est qu'à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, avec la loi de 1884, que les salariés ont pu véritablement constituer des syndicats officiels et reconnus. Et ce n'est qu'en 1919 qu'a pris timidement naissance la notion de convention collective.

Sans remonter trop loin dans le temps je commencerai par les édits de Turgot, en 1776, alors que la notion même de contrat collectif entre salariés et employeurs était impensable. Par ailleurs, la convention collective suppose une égalité de principe entre les organisations d'employeurs et d'employés, ce qui n'est, nous allons le voir, qu'une très récente conception.

Des six édits de Turgot de 1776, l'un concerne la suppression des maîtrises et jurandes et l'autre la suppression des corvées. Il entend mettre un terme à l'organisation corporatiste des métiers, telle qu'elle existait depuis le Moyen-Âge et déjà décrite par Étienne Boileau dans son livre de 1261, le Livre des Métiers. Dans le préambule de l'édit sur les corvées, Turgot écrivait : « Tout le poids de cette charge retombe et ne peut retomber que sur la partie la plus pauvre de nos sujets, sur ceux qui n'ont de propriété que leurs bras et leur industrie, sur les cultivateurs et sur les fermiers. Les propriétaires, presque tous privilégiés, en sont exempts ou n'y contribuent que très peu. Cependant, c'est aux propriétaires que les chemins publics sont utiles. »

Mais c'est surtout l'Édit « portant suppression des jurandes et communautés de commerce, arts et métiers », proposé au lit de justice le 12 mars 1776 qui fait le bilan et le procès du corporatisme de l'Ancien Régime : « dans presque toutes les villes de notre royaume, l'exercice des différents arts et métiers est concentré entre les mains d'un petit nombre de maîtres réunis en communauté, qui peuvent seuls, à l'exclusion de tous les autres citoyens, fabriquer ou vendre les objets de relance, objets de commerce particulier dont ils ont le privilège exclusif ; en sorte que ceux de nos sujets qui, par goût ou par nécessité, se destinent à l'exercice des arts et métiers, ne peuvent y parvenir qu'en acquérant la maîtrise, à laquelle ils ne sont reçus qu'après des épreuves aussi longues et aussi nuisibles que superflues, et après avoir satisfaits à des droits ou à des exactions multipliées, par lesquelles une partie des fonds dont ils auraient eu besoin pour monter leur commerce ou leur atelier, ou même pour subsister, se trouve consommée en pure perte. Ceux dont la fortune ne peut suffire à ces pertes sont réduits à n'avoir qu'une subsistance précaire sous l'empire des maîtres, à languir dans l'indigence, ou à porter hors de leur patrie une industrie qu'ils auraient pu rendre utile à l'état ». Turgot met en cause la « faculté accordée aux artisans d'un même métier de s'assembler, et de se réunir en un corps... » Il critique les statuts dont se dotent les communautés professionnelles, car « la base de ces statuts est d'abord d'exclure du droit d'exercer le métier quiconque n'est pas membre de la communauté ; leur esprit général est de restreindre, le plus qu'il est possible, le nombre de maîtres, de rendre l'acquisition de la maîtrise d'une difficulté presque insurmontable pour tout autre que pour les enfants des maîtres actuels ». Condamnant ce système corporatiste quasi héréditaire du fils du maître (on dirait aujourd'hui du patron) devenu maître, il dénonce la « servitude prolongée du compagnonnage, institutions qui ont encore l'objet de faire jouir des maîtres gratuitement, pendant plusieurs années, du travail des aspirants ».

Devant un système d'évidente injustice, Turgot propose un autre cadre : « Dieu en donnant à l'homme des besoins, en lui rendant nécessaire la ressource du travail, a fait, du droit de travailler, la propriété de tout homme ; et cette propriété est la première, la plus sacrée et la plus imprescriptible de toutes ». Il veut affranchir les sujets « de toutes les atteintes portées à ce droit inaliénable de l'humanité. Nous voulons en conséquence abroger ces institutions arbitraires, qui ne permettent pas à l'indigent de vivre de son travail, qui repoussent un sexe à qui sa faiblesse a donné plus de besoins et moins de

ressources... ». Il s'agit, pour Turgot, d'établir la liberté du travail dans un cadre social avec « le concours de deux espèces d'hommes... entrepreneurs... et de simples ouvriers qui travaillent pour le compte des premiers, moyennant un salaire convenu... distinction... fondée sur la nature des choses et [qui] ne dépend point de l'institution arbitraire des jurandes ». Turgot, libéral à la manière d'Adam Smith, pense qu'une « main invisible » peut réguler le système « naturel » qu'il promeut, en face de l'arbitraire du Régime des privilèges et que plus la liberté du commerce est grande plus les solutions, dans la relation entre entrepreneurs, ouvriers et consommateurs, est harmonieuse : « dans les lieux où le commerce est le plus libre, le nombre des marchands et des ouvriers de tout genre est toujours limité et nécessairement proportionné aux besoins, c'est-à-dire à la consommation ». Dans ce cadre, Turgot décrit les avantages pour les maîtres, perdant leurs privilèges et gagnants comme « acheteurs », ceux des marchands de « pouvoir vendre tous les assortiments accessoires à leur principal commerce », sans pouvoir définir positivement l'avantage pour les ouvriers, bien que le préambule de son Édit affirme devoir « protection à cette classe d'hommes, qui n'ayant de propriété que leur travail et leur industrie, ont d'autant plus de besoins et le droit d'employer dans toute leur étendue les seules ressources qu'ils aient pour subsister ». Le fait est que le texte de loi est une proclamation de liberté pour les entrepreneurs : « il sera libre à toutes personnes, de quelque qualité et condition qu'elles soient, même à tous étrangers, encore qu'ils n'eussent point obtenu de nous de lettres de naturalité, d'embraser et d'exercer... telle espèce de commerce et telle profession d'arts et métiers que bon leur semblera ». Certes, le libéral Turgot ne manquerait pas de prétendre que si l'on peut, de toute « condition », exercer la profession commerciale que l'on voudra, il s'agit de la bourgeoisie d'affaires, d'abord, et nullement de celles et ceux qui n'ont pas de quoi subsister.

Le constat historique, c'est que l'Ancien Régime propose deux cadres : ou le corporatisme et son système professionnellement fermé sur chaque métier et restreint à chaque entreprise ; ou le libéralisme selon lequel la liberté du commerce, sans entraves, règle tous les problèmes tant économiques que sociaux. Dans les deux cas, la catégorie des ouvriers, des travailleurs, est sans droits. Pour le corporatisme parce que sa fermeture socioprofessionnelle rend pratiquement inaccessible le statut de maître et qu'il faut être maître ou n'avoir pas de droits. Pour le libéralisme, parce que seul l'entrepreneur (ou le financier qui l'aide à entreprendre) à des droits, en tant qu'entrepreneur, et que le travailleur n'a que sa force de travail à vendre, par « la nature des choses ».

La Révolution française de 1789 abolit la propriété féodale et les privilèges qui s'y attachent. Elle supprime aussi les corporations considérées comme des entraves au libre-échange et à la libre concurrence.

Cet acte consacre l'avènement d'une nouvelle doctrine, ayant déjà cours en Angleterre : celle du libéralisme économique, consacrant la séparation des pouvoirs et la disjonction du politique et de l'économie. Le libéralisme va immédiatement mettre en évidence les oppositions économiques existantes entre les catégories de citoyens, entre ceux qui possèdent la terre et ceux qui la travaillent, entre ceux qui détiennent les instruments de production et ceux qui assurent la production. Dans le système féodal, ces contradictions d'intérêts reposaient sur une aristocratie s'appuyant sur le régime des privilèges et sur les corporations, base organisationnelle de la société civile, qui s'exprimera politiquement par la suite sous l'appellation de « tiers état ». La nuit du 4 août 1789 prononce l'abolition des privilèges.

Le décret d'Allarde, de mars 1791, supprimant les corporations, et la loi Le Chapelier, de mai 1791, sont la revanche de Turgot, que la publication de ses édits conduisit à la disgrâce. Il s'agit du décret n° 100 « portant suppression de tous les droits d'aides, de toutes les maîtrises et jurandes et établissement de patentes ». L'article 7 du décret du baron d'Allarde proclame la liberté du commerce et de l'industrie. Célébration de la liberté, qui ne tient nul compte de l'inégalité des situations sociales, mais qui est le bréviaire même du libéralisme. Pratiquement, le décret d'Allarde abolit les privilèges, droits de maîtrise et de jurande perçus sur les communautés d'arts et métiers à l'occasion de ventes de maîtrises ou de création d'offices. Il instaure la liberté pour chacun, français ou étranger, de faire du négoce ou d'exercer une profession, un art ou un métier, à condition d'acquitter la contribution de la patente. Ce qui importe, comme condition, c'est de se « pourvoir de patentes » et si tel n'est pas le cas, le particulier mis en cause « sera condamné à une amende du quadruple du prix fixé pour la patente dont il aurait dû se pourvoir ». Parmi ceux qui sont exemptés de se pourvoir de patentes, « les apprentis, compagnons et ouvriers à gages, travaillant dans les ateliers de fabricants pourvus de patentes ». Il s'agit là de l'unique mention faite du statut des travailleurs, à savoir ceux qui ne paient pas de patente, mais œuvrent dans une entreprise appartenant à un propriétaire pourvu de patente.

Entre 1789 et 1791, certaines catégories d'ouvriers parisiens, notamment les organisations de compagnonnage – mais c'est aussi vrai dans d'autres régions de France, à Lyon et à Saint-Étienne notamment – se sont regroupées pour réclamer des augmentations de salaire, en agissant par pression sur les municipalités, fer de lance de la Révolution. Celles-ci vont faire droit à leurs revendications. Le 21 août 1790, l'Assemblée, emportée par cet élan révolutionnaire, promulgue un décret dit d'Allarde, qui établit « que les citoyens ont le droit de s'assembler paisiblement et de former entre eux des sociétés libres, à la charge d'observer les lois qui régissent tous les citoyens ».

La loi Le Chapelier votée le 17 juin 1791 déclare : « Il n’y a plus de corporations dans l’État ; il n’y a plus que l’intérêt particulier de chaque individu et l’intérêt général. Il n’est permis à personne d’inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique pour un esprit de corporation. » La loi Le Chapelier, qui n’est compréhensible que comme continuant le décret d’Allarde, comporte sept articles et en son article 1er « L’anéantissement de toutes les espèces de Corporations d’un même état et profession étant une des bases fondamentales de la Constitution française, il est défendu de les rétablir sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit ». Le principe du décret d’Allarde comme de la loi Le Chapelier est la liberté du commerce, au point que tout doit être fait pour empêcher que la concurrence ne soit faussée : « Art. 4. Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations, ou faisaient entre eux des conventions tendant à n’accorder qu’à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations et conventions, accompagnées ou non du serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la Déclaration des droits de l’homme, et de nul effet ». L’essentiel, pour les droits ouvriers, c’est que toute association est considérée comme contraire à la liberté, en tout cas celle du commerce et de l’industrie, que ces lois feignent de confondre, en expression conforme du libéralisme économique, fondé par Turgot et Smith (et sa Richesse des Nations, publiée en 1776). D’où l’article 2 : « Les citoyens d’un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d’un art quelconque ne pourront, lorsqu’ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs. » Comme il n’est pas vrai, hors l’idéologie libérale, que liberté du commerce et de l’industrie, se confondent avec la liberté entre des citoyens égaux, l’article 7 esquisse une défense des ouvriers : « Ceux qui useraient de menaces ou de violences contre les ouvriers usant de la liberté accordée par les lois constitutionnelles au travail et à l’industrie, seront poursuivis par la voie criminelle et punis suivant la rigueur des lois, comme perturbateurs du repos public. ». Il faut donc croire que le législateur demeure conscient de l’équivoque et que la liberté du commerce et de l’industrie peut conduire à des abus contre les ouvriers. Mais, toujours au prétexte de liberté, il n’entend pas leur donner les moyens de s’organiser pour lutter contre « ceux qui useraient de menaces ou de violence », et qui ne peuvent être que les patrons eux-mêmes. Tel est l’article 8 : « Tous attroupements composés d’artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l’industrie et du travail appartenant à toutes sortes de personnes, et sous toute espèce de conditions convenues de gré à gré, ou contre l’action de la police et l’exécution des jugements rendus en cette matière, ainsi que contre les enchères et adjudications publiques de diverses entreprises, seront tenus pour attroupements séditionnels, et, comme tels, ils seront dissipés par les dépositaires de la force publique, sur les réquisitions légales qui leur en seront faites, et punis selon toute la rigueur des lois sur les auteurs, instigateurs et chefs desdits attroupements, et sur tous ceux qui auront commis des voies de fait et des actes de violence ». C’est la crainte d’un retour à l’ordre des corporations qui amène la loi Le Chapelier à mettre un frein à ce qui est considéré comme une mise en cause de la liberté de concurrence. La loi précise : « Il faut donc remonter au principe que c’est aux conventions libres, d’individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier ; c’est ensuite à l’ouvrier à maintenir la convention qu’il a faite avec celui qui l’occupe. » Ainsi, dans le cadre et l’esprit de « l’individualisme libéral » qui devient le mot d’ordre de la Révolution française, les rapports sociaux sont désormais établis sur la base du contrat individuel, dit « synallagmatique », c’est-à-dire contenant les obligations réciproques entre chacune des parties contractantes, contrat conclu entre les individus, en dehors de toute ingérence, ou interférence extérieure, entre des citoyens libres.

Le délit de coalition contenu dans le texte sanctionne pénalement toute atteinte portée aux principes de la révolution bourgeoise, énoncés par la loi Le Chapelier. Le délit de coalition et les sanctions y afférentes seront renforcées par le Code Napoléon de 1810 (Code pénal) et notamment par les articles 414, 415, 416. Il s’agissait de mimer les apparences de l’égalité, au seul bénéfice d’un patronat « cru sur parole », comme le Code civil de 1804 n’hésitait pas à l’énoncer, en l’article 1781 qui stipule : « Le maître est cru sur son affirmation pour la qualité des gages, pour le paiement du salaire de l’année échue et pour les acomptes donnés pour l’année courante. » Il faudra attendre 1868, pour que cette affirmation, quant au « droit divin » du patronat, cesse d’être reconnue sous le sceau de la loi. Quant à l’article 1780, il affirmait qu’il n’existait qu’un seul type de contrat de travail : « on ne peut engager ses services qu’à temps ou pour une entreprise déterminée ». Il n’y avait donc, avec cet unique contrat dit de « louage » qu’un contrat à durée déterminée ou à la tâche, excluant tout contrat à durée indéterminée. La suppression de l’article 1780 prendra tout le 19ème siècle au mouvement ouvrier pour disparaître et voir son périmètre réduit à la Section « Du louage de services », l’Article 1780 devenant « On ne peut engager ses services qu’à temps, ou pour une entreprise déterminée. Le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d’une des parties contractantes » (Code civil 2012 et en version à venir au 1er janvier 2013). Et l’article 1781 énonce, sans ambiguïté, que la représentativité patronale est sui generis, sinon de droit divin. Ce qui est constant, c’est la mise en place de privilèges patronaux et de négation de toute représentativité des ouvriers pour faire valoir et améliorer leurs droits.

La mise en place des Conseils des prud'hommes allait confirmer à la fois cette inégalité sociale de fait et la duplicité d'une prétendue égalité de principe, qui serait donnée par la liberté d'embaucher comme d'être embauché. En effet, en faisaient partie, d'un côté les patrons (composant la moitié plus un des membres du conseil des prud'hommes), de l'autre les chefs d'ateliers, les contremaîtres et les ouvriers patentés ; composition qui revenait à exclure les ouvriers proprement dits, les prolétaires. Cette équivoque, cette duplicité inégalitaire sont confirmées par la loi du 12 avril 1803, laquelle, réglementant le travail dans les manufactures et les ateliers, renouvelle l'interdiction des coalitions ouvrières. Surtout, elle permet de mettre en place le livret ouvrier, instrument de contrôle, au bénéfice du patron, mais aussi, le cas échéant, de la police. Cette mesure tient son origine, dès le 17 août 1781, d'une demande des corporations et de la police. Il s'agissait d'un cahier qui permettait d'identifier l'ouvrier, enregistrant ses sorties et ses entrées chez ses maîtres successifs lors de son tour de France. La loi du 12 avril 1803 prouve que l'alliance du corporatisme, avec son système de contrôle de l'ouvrier, et du libéralisme, niant tout droit à l'ouvrier au prétexte de confusion entre liberté constitutionnelle et liberté du commerce, est non seulement possible, mais constante. Le « livret » de 1781 est réintroduit en 1803. La contre-révolution, au plan social, est en place. Il faudra attendre la loi du 22 janvier 1854 pour que ce livret reste entre les mains de l'ouvrier. Le livret ouvrier est particulièrement coercitif et confirme une totale inégalité. Ainsi la marge est nulle entre l'obligation de se soumettre au contrôle patronal et policier pour pouvoir travailler, ou d'être réputé vagabond et sanctionné en tant que tel. D'autant qu'en cas de perte du livret l'ouvrier n'obtient que la « permission provisoire de travailler » (article 13). Quant au droit ouvrier, il est réduit à l'article 6 : « Si la personne qui a occupé l'ouvrier refuse, sans motif légitime, de remettre le livret ou de délivrer le congé... », et prévoit qu'en cas de condamnation, « les dommages-intérêts adjugés à l'ouvrier seront payés sur-le-champ. » Le livret ouvrier n'est pas un contrat de travail, mais un cahier de contrôle tant patronal que policier et il est unilatéral, ses obligations n'étant à remplir que par l'ouvrier, alors que le contrat devrait engager les deux parties. L'article 1781 du Code civil trouve une manière de confirmation dans le Code pénal de 1810. Ce dernier, dans sa partie V. « Violation des règlements relatés aux manufactures, au commerce et aux arts », et à l'article 414, exige, pour les employeurs, une seule condition : « Toute coalition entre ceux qui font travailler des ouvriers, tendant à forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires, suivie d'une tentative ou d'un commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement de six jours à un mois, et d'une amende de deux cents francs à trois mille francs. »

En revanche, l'article 415, concernant les ouvriers, est une interdiction totale de la grève : « Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après de certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'un emprisonnement d'un mois au moins et de trois mois au plus. Les chefs ou moteurs seront punis d'un emprisonnement de deux ans à cinq ans. » A fortiori pour l'article 416, qui donne toute protection, a priori, au patronat et ses exécutants : « Seront aussi punis de la peine portée par l'article précédent et d'après les mêmes distinctions, les ouvriers qui auront prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toutes proscriptions sous le nom de damnations et sous quelque qualification que ce puisse être, soit contre les directeurs d'ateliers et entrepreneurs d'ouvrages, soit les uns contre les autres. Dans le cas du présent article et dans celui du précédent, les chefs ou moteurs du délit pourront, après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de la haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus. » L'idéologie, concernant les « chefs » ou « moteurs », est celle qui prétend que, sans « meneurs », le peuple ne songerait pas à se révolter. Comme si l'injustice sociale et la misère n'étaient pas les principaux « moteurs ».

La dissymétrie est nette, selon que l'organisation est patronale ou ouvrière. Si les coalitions d'ouvriers sont, de fait, rendues impossibles par la liste exhaustive des interdits explicités en deux articles et les peines de prison réservées aux « chefs », celles des patrons, dans les faits, ne le sont que dans le cas où elles tendent à « l'abaissement des salaires ». Il faudra attendre la loi du 25 mai 1864 supprimant le délit de coalition, puis, comme progrès social, celle du 21 mars 1884, qui légalise les syndicats. Si les ouvriers font grève, durant toute la première moitié du 19ème, bravant, tels les Canuts, la répression la plus dure, les droits ouvriers ne sont pas reconnus, sont toujours bafoués, pour le seul droit et privilège du patron d'être « cru sur son affirmation ». En février 1848, sont certes réclamés, à l'issue de manifestations populaires, la liberté d'association, le droit au travail comme le suffrage universel. Le décret du 25 février 1848 reconnaît la liberté d'association. Mais la réaction et la répression qui suivent mènent aux lois du 15 mars et 25 novembre 1849, la première contre le droit de coalitions, et la seconde contre le droit de grève.

Il faut donc attendre 1864, et les promesses relatives du Second Empire à retrouver les promesses de lutte contre le « paupérisme », avec le supposé libéral et social E. Ollivier, pour que soient sinon supprimés, du moins atténués, les articles du Code pénal de 1810. Il est clair que l'apport de la loi de 1864 consiste à atténuer l'aspect répressif du Code pénal ; l'important étant l'article 414, lequel n'interdit plus « toute coalition », mais, sans autorisation explicite, devient une condamnation de la grève, conduite à l'aide de « violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses ». C'est par cette porte étroite qu'il faut passer puisque le droit de coalition, faute d'être autorisé, n'est plus interdit. Il devient possible de s'organiser en « Chambre syndicale », sans toutefois que l'organisation syndicale, en tant que telle, se

trouve autorisée et légitimée. Ce qui importe, c'est que le droit de s'organiser est conçu également et dans les mêmes articles tant pour les patrons que pour les travailleurs. Ce qui conduira à la suppression de l'article 1781 du Code civil ; la parole du travailleur comme celle du patron seront, de droit, égales en représentativité. L'autre élément remarquable, c'est à l'article 416 la suppression de la mise en cause des seuls ouvriers par une mise en cause de l'ensemble des groupes sociaux en cause : « tous ouvriers, patrons et entrepreneurs... ». Si cela est dans un cadre répressif et policier, il n'en reste pas moins que l'on passe de la référence hors contexte, de fait, à la seule « liberté du commerce et de l'industrie », à celle d'un contrat liant les deux parties, entrepreneurs et travailleurs, avec obligations réciproques et conditions de mise en place de « coalitions » comparables. De ceci découle que les conditions faites aux uns ne peuvent être mises en cause ou changées, sans valoir, automatiquement, pour l'autre partie. Comme je l'ai dit au début de mon intervention, ce n'est que par la loi du 21 mars 1884, que des syndicats patronaux et ouvriers peuvent se constituer librement. Ce n'est donc qu'à partir de là que devient éventuellement possible la négociation d'accords collectifs. Pourquoi si tard ? Vous savez que la révolution industrielle de la première moitié du XVIIIe siècle va modifier de façon irréversible la société française dominée jusqu'alors par la paysannerie. Le développement de la grande industrie et des manufactures, alimenté par le progrès technique et le machinisme, va donner naissance à une nouvelle catégorie sociale : le prolétariat.

Soumise à la loi d'airain de l'individualisme libéral, mot d'ordre de la bourgeoisie et de son État, la force de travail vendue par le prolétaire est considérée comme simple marchandise obéissant comme valeur économique aux seules lois de l'offre et de la demande, elles-mêmes conditionnées par les lois du marché obéissant aux cycles économiques.

Le cadre « national » délimite la contradiction d'intérêts existant entre le prolétariat et l'entrepreneur capitaliste, même si les formes d'échange interétatique, mais aussi la concurrence, pour la conquête des marchés par tous les moyens, y compris la guerre, ont toujours existé depuis l'avènement du mercantilisme économique. C'est en agissant le plus souvent et au début de façon inconsciente, que les prolétaires vont utiliser par la suite la force du groupement, notamment celui des sociétés de secours mutuel, autorisées par la loi Le Chapelier, qui en se transformant en sociétés de résistance vont jeter les bases du syndicalisme moderne et des organisations qui en sont l'expression.

Considérant qu'ils appartiennent à une classe bien à part – la « classe ouvrière » –, désormais conscients de la condition à laquelle les soumet l'exploitation de l'homme par l'homme, les travailleurs vont accentuer la pression contre la « classe patronale ». Cette lutte de classe, en dépit des réactions coercitives et brutales de l'État au service de la bourgeoisie, va rapidement mettre en cause les règles de l'individualisme libéral.

La coalition ouvrière se manifestant le plus souvent par l'action directe, c'est-à-dire la grève, permettra d'arracher les premières conquêtes sociales, notamment celle portant sur la limitation de la durée journalière du travail et celle concernant les femmes et les enfants. Mais cette action organisée de la classe ouvrière va surtout obliger le patronat et la bourgeoisie dirigeante à reconnaître la classe ouvrière en tant que regroupement collectif, et non plus comme une addition d'individus, cette organisation contraignant la classe exploiteuse à passer des compromis avec elle, sur la base du « contrat collectif », ce que nous nommons aujourd'hui la convention collective.

La première loi sur les conventions collectives date de 1919. Après un climat autoritaire dû à la Première Guerre mondiale, le droit du travail français subit de nouvelles évolutions plus favorables aux salariés. Ainsi le 25 mars 1919, une loi instaure un cadre général pour conventions collectives. La loi du 25 mars 1919 a commencé à sortir du droit commun la convention collective de travail. Elle a posé le principe que les contrats individuels conclus entre personnes liées par une convention collective ne peuvent contenir de clauses contraires à cette convention. Allant plus loin, bien qu'avec timidité, elle a fait de la convention collective une sorte de coutume à laquelle il fallait se référer dans le silence des accords individuels conclus entre personnes non engagées par la convention. Enfin elle a donné aux organisations professionnelles le droit d'agir en justice pour obtenir l'exécution des conventions signées par elles.

Dans un premier temps les effets seront limités, mais l'évolution vers ce système va se poursuivre. Une étape nouvelle a été franchie par le vote de la loi du 24 juin 1936. À côté de la convention collective ordinaire de droit privé, type 1919, la convention collective de droit public était instituée. Le ministre du Travail reçoit alors le droit de provoquer la discussion des conventions collectives en réunissant sous sa présidence les organisations syndicales les plus représentatives de la profession. Il doit en outre s'entremettre pour aider à l'accord. La convention ainsi établie doit comporter des clauses diverses dont la loi donne une liste obligatoire, mais non limitative : reconnaissance de la liberté syndicale ; élection des délégués du personnel dans les établissements de plus de dix salariés ; salaires minima ; délai-congé ; apprentissage ; procédures de règlement des conflits ; modalités de révision de la convention. Enfin, la convention collective ainsi établie peut être rendue obligatoire à l'ensemble de la profession, dans la région considérée, par Arrêté du ministre pris après avis de la section compétente du Conseil Économique. Ainsi la convention collective s'étend au-delà de son cadre conventionnel. Elle peut se

transformer en règlement imposé à des employeurs et à des salariés qui ne l'ont ni discutée, ni acceptée. Dès le début de la guerre de 1939, les salaires ont été fixés par voie d'autorité. À la Libération un réseau complet d'arrêtés ministériels a fixé pour chaque spécialité professionnelle, pour chaque branche d'activité et pour chaque localité, les salaires minima et maxima.

La loi du 23 décembre 1946 est une tentative pour rendre vie aux conventions collectives, tout en maintenant la fixation autoritaire des salaires. Elle contient des innovations intéressantes. Priorité est donnée aux conventions nationales, c'est-à-dire que les conventions régionales ou locales ne peuvent intervenir qu'après la signature d'une convention nationale dans la branche d'industrie en cause. La convention est soumise à l'agrément du ministre. Avant l'agrément, elle n'est pas applicable même entre les parties signataires. En revanche l'Arrêté d'agrément vaut arrêté d'extension. Enfin la loi prévoit qu'un décret déterminera la date à partir de laquelle les salaires pourront être fixés par la convention. Ce décret n'est jamais intervenu. La loi du 23 décembre 1946 n'a reçu qu'une application très restreinte parce que les conventions étaient privées de leur attrait principal : les barèmes de salaires.

La loi du 11 février 1950, intervenue à la suite d'une demande forte de la CGT-Force Ouvrière pour le retour à la libre négociation des salaires, demande appuyée par une grève très suivie fin 1949, ressemble beaucoup, dans ses principes généraux, à la loi du 24 juin 1936. Toutefois, elle tient compte des leçons de l'expérience et est, sur de nombreux points, plus précise et plus complète. Le champ d'application de la loi nouvelle est très étendu. Il englobe des catégories qui n'étaient pas visées par la loi de 1936 : salariés agricoles, gens de maison, concierges, employés des associations, sociétés civiles, syndicats, offices publics et ministériels, professions libérales. Comme en 1936, il existera deux types de conventions collectives. Les unes pourront être signées de la manière la plus large, sans formalités ni réserves, mais ne seront valables qu'entre les parties, les autres devront être conformes aux dispositions de la section II de la loi et pourront alors être étendues aux non-signataires. La convention collective du second type doit être élaborée par une commission mixte présidée par le ministre du Travail ou son représentant et composée des délégués des syndicats les plus représentatifs. Le caractère représentatif – la « représentativité », selon le néologisme employé par le législateur – est apprécié par le ministre selon des critères énumérés par la loi. Ces critères sont ceux qu'avait énumérés en 1922 un avis de la Cour permanente de Justice internationale : effectifs ; indépendance, importance des cotisations ; expérience et ancienneté. La loi ajoute un critère supplémentaire : « attitude patriotique pendant l'occupation », reprenant ainsi les termes d'une circulaire ministérielle du 23 mai 1945. Je signale que cette dernière condition a disparu dans la loi de 2008. C'est un signe des temps ! Enfin la loi nouvelle pose pour la première fois dans notre droit le principe que la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du gréviste. Il a été fait beaucoup de bruit autour d'un problème très simple. Les employeurs ont toujours soutenu que les grévistes rompaient leur contrat de travail par le fait même qu'ils n'observaient pas l'obligation de travailler qui en formait l'une des clauses essentielles. Les grévistes étaient alors traités comme des démissionnaires. Ils perdaient leur droit au délai-congé, à l'indemnité de licenciement et, dans l'ancienne législation, aux congés payés. S'ils étaient repris par leur patron après la grève, ils entraient comme de nouveaux embauchés en perdant leurs droits d'ancienneté. Il appartenait au législateur de mettre un terme à cette controverse. Il devait surtout le faire à l'occasion d'une loi destinée à réduire le nombre et l'importance de conflits sociaux. Très fréquemment, en effet, lorsque l'employeur prétend que les grévistes ont rompu leur contrat, les ouvriers continuent la grève pour imposer la reconnaissance du maintien de leurs contrats de travail. Le conflit originel se double alors d'un autre conflit. L'article IV de la loi du 11 février 1950 supprime cette cause de litige. La convention collective, dans l'élaboration moderne qu'elle revêt aujourd'hui, codifie toute une succession de conquêtes ouvrières acquises jour après jour, après des années de luttes, parfois violentes, au sein de chaque branche et profession. Je rappelle que la convention collective est le résultat d'un contrat conclu entre l'organisation d'employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés d'une branche professionnelle déterminée. Elle a aussi pour objet d'améliorer les textes législatifs et réglementaires compilés dans le Code du travail. Le contrat de travail individuel entre naturellement dans le champ d'application de la convention collective de branche. Il règle la situation contractuelle de chaque salarié, qu'il s'agisse du salaire, de la classification, des conditions de travail, de la promotion, de l'ancienneté, et des clauses mettant fin au contrat en cas de rupture ou en cas de départ à la retraite. Le contrat de travail, comme la convention collective dont il émane, engage deux parties, aux intérêts naturellement opposés. C'est ce conflit d'intérêts qui fonde le contrat de travail, la vente de la force de travail et la classification professionnelle, codifiant la qualification, la compétence et le service rendu, en échange d'une rémunération et des avantages annexes y afférents. Comme l'écrivait un camarade récemment décédé, « la feuille de paye ne crée pas l'exploitation, elle en fixe des limites... Elle signifie le passage du servage et du louage individuel à la convention collective. La feuille de paye, dans son principe, n'a pas de frontière, elle est légitime en Irak et en Chine, en Russie et au Maghreb, en Inde comme au Cameroun... Elle implique l'existence d'organisations ouvrières indépendantes, nationales et internationales, dont dépend le sort des peuples faméliques. À l'heure présente et en l'état actuel des choses, nous ne connaissons pas d'autre humanité. »

Jusqu'en 1983, les lois et les conventions collectives « étendues » faisant force de loi ne pouvaient pas être minorées par consentement mutuel. Mais un premier accroc intervient en 1983, où pour la première

fois, les lois Auroux permettront aux accords d'entreprise de déroger à minima aux lois et aux conventions. Cette mesure correspondait évidemment à un objectif permanent du patronat de revenir sur ce qu'il est convenu d'appeler les acquis de la classe ouvrière, et ramener autant que faire se peut la négociation sur le seul terrain de l'entreprise, voire de l'établissement. Il est clair aujourd'hui que cette volonté est d'abord celle de la finance – les prétendus patrons n'étant le plus souvent que des agents de la finance, chargés d'apporter chaque jour le gros lot aux actionnaires. Et s'ils ne donnent pas satisfaction, ils sont purement et simplement virés.

C'est notre contexte aujourd'hui. La révolution technique et technologique présente accélère le processus de mondialisation et de globalisation de l'économie.

Le cadre historique de l'État-nation, produit des révolutions bourgeoises et libérales des XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles, devient désormais trop étroit pour contenir le développement des forces productives. Mais comme ce développement s'effectue dans le cadre du maintien de la propriété privée des moyens de production et d'échanges, cette contradiction génère un processus réactionnaire de destruction des forces productives, qui se traduit par un chômage de masse, par la paupérisation continue d'une immense majorité de la population mondiale et par la remise en cause de l'ensemble des conquêtes ouvrières arrachées de haute lutte par la classe ouvrière et ses organisations depuis un siècle et demi. Le chômage de masse, ou armée de réserve des chômeurs, sert de prétexte aux dirigeants d'une économie mondiale dirigée par les deux cents plus importantes sociétés multinationales et au pouvoir politique qui leur sert d'expression, pour exiger, justifier et appliquer les politiques de régression sociale contre lesquelles les organisations syndicales de travailleurs et les partis ouvriers qui se réclament toujours de l'indépendance de classe s'efforcent de réagir.

Pour de nombreux sociologues et intellectuels, nous entrons dans une société qui aurait cessé d'être une société de travail avec la fin du plein emploi et l'installation d'un chômage massif. La sociologue américaine Hannah Arendt prévoyait déjà cette évolution avant 1975, date de sa mort. Elle écrivait : « Ce que nous avons devant nous, c'est la perspective d'une société de travailleurs sans travail, c'est-à-dire privés de la seule activité qui leur reste. On ne peut rien imaginer de pire. » Dépassant ce concept, d'aucuns considèrent que nous allons sûrement vers l'entreprise sans salariés permanents et à plein temps. Dans les faits, la stratégie des entreprises, externalisant leur production en les orientant vers la sous-traitance, conduit à une situation où le travail, devenu simple activité, se concrétise par un développement de la précarité, agissant sur la nature du contrat de travail à durée indéterminée comme sur son contenu, au profit du contrat à durée déterminée et temporaire. Le marchandage, lié au travail indépendant, qui se retrouve dans de nombreuses formes nouvelles d'activités, dites « autonomes », comme le télétravail, résurgence de l'ancien « tâcheronnage », tend à se généraliser comme nouvelle relation contractuelle.

La valeur-travail, se trouvant éliminée comme facteur économique, s'inscrit dans un processus gradué de destruction des forces productives, du fait même du maintien de la propriété privée des moyens de production et d'échanges. C'est la plus-value arrachée au salarié et sa répartition qui sert de base à l'architecture du taux de profit moyen, raison d'être du capitalisme.

En restreignant l'amplitude de la valeur-travail, comme plus-value absolue, synonyme de travail vivant, désormais relayée par une recherche constante de productivité, donc de plus-value relative, synonyme de travail mort, le mode de production capitaliste restreint de lui-même son champ d'action sur un marché solvable en constante diminution du fait de la crise mondiale du pouvoir d'achat des masses.

Pour compenser ses pertes et dans la mesure de ses disponibilités, il s'engage alors dans des restructurations destructrices, provoquant, nous l'avons dit, un chômage de masse sans précédent ainsi qu'une remise en cause des conquêtes ouvrières et des avantages sociaux, pour, in fine, se tourner vers la spéculation financière, boursière et parasitaire.

À mon avis, seule l'appropriation des moyens de production par la classe dominante, c'est-à-dire la classe des producteurs vivant du fruit de leur travail, permettra à chacun de bénéficier des fruits d'un progrès technique mis service exclusif des besoins de l'humanité tout entière, dans le cadre de la juste redistribution.

L'ensemble des secteurs est concerné par une mutation liée à l'évolution des techniques, qu'il s'agisse de l'industrie ou des services de tous ordres. Cette révolution technique touche principalement le secteur de la communication, de l'information en « temps immédiat ». Elle se caractérise, par une production de plus en plus importante de biens dits « immatériels ». Ce secteur producteur occupe désormais la première place aux États-Unis.

Avec le secteur industriel et le secteur tertiaire dépendant du secteur privé, les services publics sont eux-mêmes concernés. La sous-traitance universelle et à distance transcendant les frontières nationales devient un nouveau mode de gestion fondé sur la concurrence, la flexibilité et le moindre coût de la prestation de service proposée.

Une étude du CNPF portant sur « Edi social » (ensemble des données informatisées) est annonciatrice du défi et des profonds bouleversements auxquels va se trouver confrontés l'ensemble des secteurs de la

protection sociale, et en particulier les salariés de ce secteur en ce qui concerne la pérennité de leurs statuts réglementaires ou conventionnels.

Accélération le retrait de l'État dans ses fonctions de régulation, les directives de décentralisation et de déconcentration imposées par les instances de l'Union européenne font agir celle-ci comme superstructure, non plus au-dessus des États-nations, mais d'une Europe des régions telle qu'elle est prévue par l'article 198 A du traité de Maastricht, fonctionnant « conformément au principe d'une économie de marché ouverte où la concurrence est libre ».

L'Europe des régions, indépendamment du fait qu'elle ne met nullement à l'abri d'expériences de type « purification ethnique », à l'exemple de ce qui s'est passé en Yougoslavie, pousse à l'éclatement des cadres législatifs réglementaires et juridiques codifiant les relations entre les citoyens appartenant à une même nation. S'agissant des relations sociales, le Code du travail, les conventions collectives de branche, les statuts des agents du secteur public et assimilés entrent en collision avec les orientations du capitalisme européen, échelon de l'impérialisme, et en premier lieu de l'impérialisme américain en position constante de domination du fait même de l'universalité du dollar comme unité de compte internationale. Ainsi, déréglementation et flexibilité sont devenues les mots d'ordre du capitalisme mondial. La précarité qui en découle pour l'ensemble des travailleurs avive la concurrence à laquelle ils se livrent entre eux et malgré eux sur un marché du travail de moins en moins tendu, ce qui accroît la misère pour des couches de la population toujours plus nombreuses. Les catégories de salariés précédemment protégées, comme les cadres, sont de plus en plus concernées par ce phénomène de régression sociale. Des pans entiers de garanties sociales structurées à l'intérieur des cadres réglementaires et conventionnels sont en complète dislocation. « L'emploi-activité », dissocié de la « valeur-travail », génère « l'employabilité », c'est-à-dire, par l'interprétation de ce nouveau barbarisme, « la capacité pour un homme ou une femme à changer de métier et parfois même à en exercer un ». Cette souplesse et cette nouvelle adaptabilité aux besoins de l'économie mondialisée placent le travailleur classique, protégé antérieurement par son contrat ou son statut, dans une situation nouvelle de servitude et de complète dépendance.

Ces nouveaux rapports sociaux fondés sur « l'employabilité », synthèse de l'emploi et de l'activité, rendent obsolète l'existence du contrat de travail à durée indéterminée de type classique. Le contrat de travail codifié par le Code du travail et adapté au plan de chaque profession par la convention collective de branche ou, pour le secteur public, par le statut et les grilles indiciaires y afférentes, tout cela est déclaré trop rigide, car ne répondant plus aux exigences de la déréglementation, de la souplesse et de la flexibilité exigées par le capitalisme mondial.

La « qualification professionnelle » correspondant au niveau et au contenu des connaissances, tant manuelles, techniques qu'intellectuelles, acquises par le salarié et souvent sanctionnées par un diplôme, est classifiée par une grille de qualification et, chez les agents du secteur public, par la grille indiciaire. Cette « qualification », avec les paramètres qu'elle intègre, est donc la propriété du salarié. Elle est le fondement du contrat de travail, d'une part, et l'élément déterminant du statut, d'autre part. À la qualification, désormais considérée comme trop rigide, l'employeur tend à substituer « la compétence », beaucoup plus souple, puisqu'elle est appréciée de façon discrétionnaire par ledit employeur. Au même titre que le salaire, la qualification et la classification sont les éléments essentiels du contrat de travail. Avec la « compétence », le contrat de travail devient de plus en plus réglé sur une durée temporaire, à durée déterminée, dans laquelle interviennent pour une large part les entreprises de travail temporaire agissant comme « maîtres d'œuvre » et « loueuses de services ». De la même façon, la privatisation affectant le secteur public développe la pratique des contrats temporaires et à durée déterminée.

La « compétence » devient de fait la propriété de l'employeur, puisque c'est lui qui en définit les paramètres. Cette définition, liée à la souplesse et à la flexibilité découlant de ces nouveaux rapports sociaux, exige une déréglementation totale, qui touche évidemment le salaire, en raison du fait que la contrepartie du service rendu n'obéit plus aux règles conventionnelles, comme elle conduit à la déréglementation totale en matière de durée du travail.

Le salaire, élément principal constitutif du contrat de travail, s'efface devant la notion d'« activité » et d'« emploi » à tout prix. Ce qui permet à l'État, sous couvert de « dépenses actives » remplaçant les indemnités et autres allocations de chômage, dites « dépenses passives », de se dégager de sa fonction de régulation sociale d'une part, mais d'autre part, et à l'exemple de ce qui se passe aux États-Unis et en Grande-Bretagne, de favoriser l'exclusion d'une catégorie nouvelle : les travailleurs pauvres et l'emploi subventionné.

Sur la base des directives impulsées par l'Union européenne, de nombreux groupes de pression revendiquent le « tout entreprise », au nom d'une nouvelle « citoyenneté », forme de démocratie interne fonctionnant sur la base d'un « projet d'entreprise », où chaque salarié « citoyen » serait impliqué. Cet abus des mots dissimule en fait un autre type de société. Dans l'esprit de la Révolution bourgeoise de 1789, la notion de citoyenneté est intimement liée à celle de propriété. Au plan politique, le « citoyen » est de fait le propriétaire « indivis » de la nation ou de la cité, abstraction dont il détient une parcelle en



faisant valoir ce titre par le truchement du bulletin de vote et du suffrage universel. L'entreprise, de son côté, demeure régie par le droit de propriété privée, en l'occurrence celle des moyens de production, qu'aucune instance n'a jamais remise en cause. Dans ce cadre, les droits du salarié se limitent à la vente de sa force de travail, la valeur de celle-ci évoluant en fonction de l'offre et de la demande, dans le cadre des textes réglementaires et conventionnels régissant l'entreprise et la profession.

L'originalité du mode de production capitaliste, par opposition au mode esclavagiste, est de laisser au salarié la liberté de se faire ou non exploiter. Nous sommes bien aux antipodes de ce qu'on nomme abusivement aujourd'hui « l'entreprise citoyenne ».

Ces orientations se basent sur un Code du travail et sur des conventions collectives de branches qui seraient totalement expurgées des questions touchant au contrat de travail, se limitant aux seuls principes généraux, portant exclusivement sur l'hygiène et la sécurité, le droit syndical et les institutions représentatives du personnel. Les questions touchant aux salaires, aux classifications, à la grille indiciaire, relèveraient désormais de l'entreprise, du service, de l'administration locale, avec la mise en place d'un conseil ad hoc habilité à débattre de tous les sujets régis par l'accord d'entreprise, d'administration, de service, fonctionnant sur la base du principe de subsidiarité, tel qu'il est prévu par le traité de Maastricht. Dans cette projection, le rôle et la fonction de l'organisation syndicale chargée de défendre des intérêts particuliers matériels et moraux des travailleurs doit obligatoirement se transformer. Le plus grand danger est de voir les confédérations syndicales ouvrières se cantonner au seul rôle « d'expert social », à l'image de celui occupé par la Confédération européenne des syndicats vis-à-vis de l'Union européenne. Nous sommes bien en pleine application du principe de subsidiarité, c'est-à-dire, au sens de la doctrine sociale de l'Église, la possibilité de régler et d'adapter au plus bas niveau les grandes orientations décidées par le sommet.

C'est tout le contraire de la classique démocratie délibérative, fonctionnant de la base au sommet par le système de la délégation contrôlée. L'ensemble de la description précitée est confirmé depuis longtemps par le rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat, rapport intitulé Le travail dans vingt ans, publié en 1995.

S'agissant de l'entreprise, ce rapport est des plus explicites : « Avec l'externalisation d'un certain nombre de fonctions se produit une reconfiguration de l'entreprise et de l'emploi. Au cœur de l'entreprise, un noyau de salariés a une relation stable, sous forme de contrat de travail à durée indéterminée ; en périphérie apparaissent deux groupes distincts de ce noyau : le premier formé de salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), de stagiaires et intérimaires, le second est constitué de collaborateurs extérieurs à l'entreprise, qui sont le plus souvent des prestataires de services, sous-traitants ou indépendants. »

Ainsi que le souligne Jean Boissonnat, « tout se passe comme si le contrat à durée indéterminée avait été le statut le mieux adapté au mode taylorien de production de masse, tandis que la production flexible d'aujourd'hui exigerait une plus grande diversité des statuts des salariés ». Cette nouvelle société subsidiaire en train de prendre corps trouve sa place dans l'évolution du capitalisme mondial et dans son développement impérialiste et oligarchique où la communication en « temps immédiat » et l'« interactivité » ont pour effet d'effacer toute forme d'intermédiation économique et politique.

Du fait de sa forme globale, elle contribue à l'élimination de tous les segments de régulation démocratique, générant une nouvelle approche totalitaire où, au nom du principe de la loi de la jungle, seuls les plus forts sont susceptibles de tirer leur épingle du jeu, en rejetant par réaction tous ceux mis dans l'impossibilité, de gré ou de force, de s'intégrer au mouvement et dont le cortège tend à s'allonger de façon continue.

L'ensemble des forces politiques institutionnelles s'est rallié au mot d'ordre de l'impérialisme mondial. Les États sont désormais privés de leur autonomie. Leur abdication face au marché les conduit à se priver volontairement de leurs prérogatives économiques et sociales essentielles, notamment la maîtrise du budget de la nation et le pouvoir régalien d'émettre la monnaie.

Ce fait est caractéristique de la France, quand, par exemple, les sommes dégagées et présentées au titre de la loi sur l'exclusion avec le battage médiatique habituel et complaisant résultent simplement d'un redéploiement des budgets affectés à chaque ministère. L'enveloppe globale se trouve réduite au minimum en raison de l'épée de Damoclès que représentent les critères de convergence imposés par le Traité de Maastricht, au nom de l'euro, auxquels l'ensemble des partis institutionnels, de la droite à la gauche plurielle, s'est rallié. La preuve récente la plus éclatante en est la ratification, par un gouvernement qui se dit de « gauche », du fameux TSCG (Traité sur la coordination et la gouvernance), avec sa fameuse « règle d'or », traité conçu et rédigé par ces grands humanistes que sont Angela Merkel et Nicolas Sarkozy.

On peut, sans grand mal, imaginer ce que signifie « la maîtrise de gauche », déclinée par le Premier ministre, lorsque les politiques budgétaires sont imposées par les dirigeants de la Banque européenne,

sans qu'aucun contrôle démocratique puisse s'exercer sur les décisions dont les paramètres sont fixés par les grandes institutions du mondialisme, notamment la Banque mondiale et le FMI, placés sous la tutelle de la Banque centrale américaine.

En fait, tous les États sont désormais intégrés aux schémas du mondialisme et totalement impliqués dans les politiques d'accompagnement du processus de globalisation de l'économie.

Les divergences entre les oppositions et les majorités politiques gouvernementales, plus apparentes que réelles, relèvent du psychodrame. Cela se traduit, et particulièrement en Europe, par une constante continuité politique et économique, indépendamment du changement de personnel politique. Libéralisme social ou social libéralisme, l'art de gouverner consiste à courtiser la Bourse sans désespérer Vilvoorde ou Billancourt, ou Florange aujourd'hui. Dans l'exercice de ce grand écart, c'est toujours plus aux uns et encore moins aux autres.

Les gouvernements, de gauche comme de droite, se sont tous dépouillés des vestiges d'un État-Providence qui, selon eux, ne correspondrait plus aux exigences d'une économie mondialisée, car mis dans l'impossibilité d'assumer sa fonction de régulation sociale en raison du coût de plus en plus élevé des charges sociales que cela suppose, en opposition à la dure loi du marché dont, selon Strauss-Kahn, les gouvernements et les politiques ne peuvent plus désormais s'extraire. L'amplitude du chômage, de l'exclusion et de la mise au rebut de millions de femmes et d'hommes traduit la conséquence d'un mouvement réactionnaire. Par la contradiction qu'engendre le maintien de la propriété privée des moyens de production et d'échanges, ce mouvement utilise les formidables développements de la science et de la technique non pas pour le service du progrès social et du bien-être de l'humanité, mais au contraire pour aggraver le mécanisme de l'exploitation de l'homme par l'homme et la paupérisation de populations entières, annonciateur d'une nouvelle barbarie dont on mesure les effets quotidiens exacerbés par les intégrismes politiques et religieux de tous ordres. Je vais vous livrer des chiffres qui datent un peu, car je n'ai pas eu le temps de chercher leur mise à jour, mais il ne fait aucun doute que la situation est bien pire aujourd'hui, et je ne voudrais pas vous démoraliser trop.

Le président de la Banque mondiale s'inquiétait déjà il y a quinze ans des conséquences de la montée de la pauvreté dans le monde : il constatait que sur les 5,6 milliards d'habitants que compte la planète, 3 milliards d'entre eux doivent se contenter de 2 dollars par jour pour vivre, et 1,3 milliard de moins de 1 dollar par jour.

Il relevait qu'au niveau des inégalités, 56 % de la population mondiale reçoivent 5 % seulement du revenu. S'il existe de grandes différences entre les pays riches et les pays pauvres, au sein même des pays riches, il existe de grandes inégalités. Et ces inégalités, d'après le président de la Banque mondiale, ne font que s'accroître. Dans un discours prononcé devant les membres de la Conférence internationale du travail à Genève, le 12 juin 1997, Monsieur Wolfensohn faisait remarquer l'intervention d'un changement majeur par rapport à la situation existant il y a sept ans auparavant. Il remarquait que le secteur privé était alors deux fois moins important que le secteur public, alors qu'en 1997, au niveau mondial, le secteur privé représentait 240 milliards de dollars soit 5 fois plus que le secteur public. L'OCDE confirmait cette tendance, en soulignant pour 1997 une progression de 73 % des privatisations dans le monde par rapport à 1996, atteignant 156,6 milliards de dollars contre 90,8 milliards l'année précédente.

D'après la Banque mondiale, il s'avérait que 12 pays accaparaient 75 % des 240 milliards de dollars du produit intérieur brut total, alors que 140 autres pays doivent se contenter de 5 % et l'Afrique subsaharienne de 1 % environ.

Le président de la Banque mondiale faisait remarquer que si le monde compte actuellement 4,7 milliards de pauvres, il en comptera 8 milliards dans trente ans, soit en 2027. Alors que ce monde des pauvres représentait alors 17 % du Produit intérieur brut mondial, il en représentera 30 % dans quinze ans.

La réaction brutale des masses contre les plans meurtriers imposés et inspirés par le FMI et les instances du mondialisme se manifeste un peu partout dans le monde, notamment en Asie du Sud-Est, en Europe – je ne vous fais pas de dessin –, mais aussi aux États-Unis et en Amérique latine, contre les mesures drastiques imposées par les instances du mondialisme, elles-mêmes complices de la spéculation effrénée qui marque l'économie du monde.

Déjà en 1995, à l'occasion du Sommet mondial de Copenhague, le secrétaire général de l'ONU à l'époque, M. Boutros-Boutros Ghali, laissait percer sa crainte d'une explosion sociale généralisée. S'adressant aux membres de l'ONU, il déclarait : « Si vous n'arrivez pas à trouver une solution aux problèmes du chômage, de la désintégration sociale, de la pauvreté généralisée, dans toute une partie du monde, vous risquez de nouvelles révolutions et de nouveaux déséquilibres extrêmement graves. » Nous y sommes, et c'est loin d'être terminé.

