



La Commune



I - Antilles : Pas « transposable » en métropole ? II - Venezuela : Que les capitalistes paient la crise ! entretien avec Stalin Perez Borges

Publié le dimanche 15 mars 2009



Chronique Hebdo n°4 du 15 au 22 mars 2009

supplément à



Journal en langue française de militants du NPA membres du courant international MST-International (IVE Internationale)

N° 4, du 15 mars au 22 mars 2009

"La lutte de classe est nationale dans sa forme, internationale dans son contenu"(Karl Marx)

Nos liens :

Venezuela : www.aporrea.org www.mareasocialista.com

Argentine : www.mst.org.ar

France : www.npa2009.org

I - Antilles : Pas " transposable " en métropole ?

Dans un entretien au journal Le Parisien de ce mardi, Bernard Thibault a affirmé tout de go que: "Le conflit n'est pas transposable" en métropole. "*La situation n'est pas comparable. Les Antilles sont gangrenées par un taux de chômage de 20%, les prix y sont deux ou trois fois plus élevés et les salaires de 15% inférieurs à ceux de la métropole*" se justifiait-il. Pour un peu, la France métropolitaine serait un pays de cocagne, non gangrené par le chômage, la vie chère et la hausse des prix.

En réalité, les " départements " d'Outremer sont le miroir grossissant dans lequel la métropole peut se regarder. Ce que vivent les habitants de ces territoires confisqués par l'impérialisme français, c'est ce que vivent déjà les salariés et la population de la métropole impérialiste. Mais à ce jour, les directions syndicales en métropole, à commencer par le chef de la CGT, persistent à empêcher et verrouiller le libre développement de l'action de classe. Comment peut-on depuis un bureau de Montreuil décréter froidement " le conflit n'est pas transposable " ? Bernard Thibault s'est-il seulement rendu sur place, à la rencontre des piquets de grève, des jeunes chômeurs et des manifestants ?

En tout cas, son point de vue n'est pas vraiment et même pas du tout celui d'Elie Domota qui explique :

" Je crois que, aujourd'hui, la Guadeloupe est vue comme un modèle au niveau de la contestation sociale. C'est vrai que les problèmes qu'on a

*soulevés au niveau des salaires, au niveau du pouvoir d'achat, au niveau des conditions de vie tout particulièrement, Les travailleurs français sont confrontés aux mêmes problèmes. Aujourd'hui, ils ont envie d'y aller mais ils sont toujours confrontés au même défi matériel. Comment résister plus de 2, 3, 4 jours sans salaires. On leur a simplement dit : c'est l'audace, la conviction, la solidarité. Pendant 45 jours, nous avons tenu grâce à la solidarité sans penser aux retenues de salaires. Et, il y a des chefs d'entreprise qui nous ont donné des trucs à manger, des boissons, etc. parce qu'ils soutenaient le mouvement (...) La solidarité, c'est la base pour réussir un mouvement. Et on leur a dit également, s'ils veulent gagner, ce n'est pas une journée de grève qu'il faut faire, il faut s'inscrire dans la durée pour réellement forcer le gouvernement Sarkozy à changer les choses " (www.yenkinou.com ; en réponse à la question : **les méthodes du LKP s'exportent-elles en France ?**)*

Nous trouvons le complément de cette explication dans une autre interview de Elie Domota, publiée cette semaine dans le " 4 pages " que vient de sortir le NPA en vue de la journée du 19 mars :

Comment analyses- tu les forces sociales en France ?

É. Domota : *Je ne pense pas qu'elles soient en recul. Je pense juste qu'il faut faire preuve d'audace. Les travailleurs y croient, mais les dirigeants des différentes organisations font trop de calculs. Il faut que la tête se mette un peu en retrait et laisse les travailleurs prendre les choses en main. Aujourd'hui, on voit bien que la logique veut qu'il y ait toujours plus d'argent pour les riches, alors que les travailleurs n'ont droit qu'aux licenciements. Ils n'ont plus d'autre choix que d'entrer en lutte*
(Propos recueillis par Frédéric Gircur pour le NPA et le Chien créole - www.chien-creole.blogspot.com).

Nous sommes ici aux antipodes des arguments spécieux d'un Bernard Thibault qui entend faire face jusqu'au bout à la contagion. Elie Domota prévient : les salariés de la métropole n'ont pas d'autre choix que d'entrer en lutte. Cette réalité est incontournable, indéniable, incompressible.

Les méthodes du LKP, c'est-à-dire celle de la grève générale unie jusqu'à satisfaction, font leurs preuves. Ainsi, à la Martinique, ce sont ces méthodes là qui ont permis d'arracher la baisse de 20% des prix d'une liste de 100 produits de première nécessité (voir en Annexes) ainsi qu'un accord sur les augmentations de salaire (voir en Annexes) qui, là encore, est un accord favorable aux salariés martiniquais.

Notre refus du " front de gauche ", front sans principes

Ces grands stratèges que sont Thibault-Mailly-Chérèque avaient donc convenu, au lendemain de l'entrevue du 18 février (dont ils sortirent bredouilles) avec Sarkozy, d'appeler à une " journée de mobilisation "... le 19 mars. Le 19 mars, une fois calmée la grève aux Antilles, selon les scénarii préconçus. Or, à la veille de cette " grande journée ", la situation, Outre-mer, est toujours explosive et est devenue une référence pour l'ensemble de la classe ouvrière en métropole.

La méthode de la grève totale unie, a fait florès, engrangeant de premiers acquis et semant la panique au sein de l'Exécutif. Dans le même temps, la mobilisation des enseignants-chercheurs s'est renforcée, tandis que, dans les hôpitaux mis en danger par la loi Bachelot la tension s'accumule. Dans un autre registre, la séquestration du directeur de Sony-France par les salariés exposés à un " plan social ", a valeur d'avertissement.

De même, la grève reconductible dans plusieurs centres de tri postaux. Ou encore, les regroupements qui se forment dans les localités pour défendre pied à pied les services publics. Tous ces processus encore moléculaires mais déterminants, sont à des années lumières de " la révolution par les urnes " et du " front populaire " que fait miroiter le tandem Buffet-Mélenchon les jours de fête.

Ce tandem illusoire réserve ses coups au NPA à qui ces deux crocodiles voudraient dénier le droit de présenter ses propres listes aux élections, des listes NPA qui ne peuvent se marier avec les chantres de " l'économie mixte " car ce sont des listes pour toutes celles et de tous ceux qui veulent **en finir** avec le capitalisme. De ce point de vue, il convient de saluer comme il se doit la décision de notre direction nationale réunie ce 8 mars et ayant voté à une majorité écrasante son refus de rejoindre le " front de gauche ", refusant ainsi les manoeuvres bassement électoralistes du PCF et du PdG.

Thibault ne résume pas la CGT...

Inexorablement, les obstacles à l'unité pour le Tous ensemble et la grève générale seront balayés dans la période qui vient.

De ce point de vue, Il nous est parvenu (un grand merci à la camarade qui nous l'a envoyé) le tract suivant de l'Union locale CGT de Douai qui prouve que nombre d'organismes internes de la CGT refusent la position intenable de Thibault et du bureau confédéral. Qu'on en juge et qu'on s'en inspire : tract UL CGT Douai Nord 59

II - VENEZUELA?

Que les capitalistes paient la crise !

Le cadre dans lequel nous devons apprécier les mesures d'expropriation et d'interventions dans les usines et le nécessaire approfondissement de ces mesures, comme nous le réclamons dans les colonnes de " Marea Socialista ", est celui de la crise mondiale. Ceux qui pensent que la crise ne nous affectera pas s'illusionnent. Elle nous affecte déjà très fort et de plus d'une manière silencieuse, parce que les médias ne rendent pas publiques les mesures de fermetures d'usines, l'accroissement du travail précaire, les licenciements en l'encontre de la loi de maintien de l'emploi, le gel des discussions sur les contrats collectifs.

Approfondir la révolution...

Notre " belle révolution ", a permis jusqu'à maintenant la coexistence honteuse entre les plus élémentaires nécessités du peuple et la multiplication des " hummer ". Combien de familles seraient nourries dans l'année avec ce que coûte un " hummer " ? l'heure est arrivée de résoudre cette lutte de classes sans équivoque au bénéfice des travailleurs et travailleuses et du peuple vénézuélien. C'est ainsi que doit se combattre la corruption, le bureaucratisme et l'efficiencia sue souligne le Président Chavez et qui se trouvent enkystés au sein du gouvernement.

Nous pensons qu'il doit y avoir une adaptation du Plan National Simon Bolivar pour affronter la crise. Dans le même temps, nous pensons que le peuple révolutionnaire, le pouvoir populaire de la révolution, les travailleurs avec nos organisations, devront être appelés à débattre d'un plan d'urgence qui garantit que le coût de la crise soit payé par les capitalistes. Entre autres choses, dans cette situation transitoire, les bénéfices des patrons devraient être limités à 10%.

Les mouvements sociaux et les missions ont démontré leur utilité pour le triomphe de l'amendement. Nous devons, également, avoir le droit de donner notre avis sur comment ont doit faire face à la crise et construire dans le même mouvement une énorme machine de mobilisation ouvrière et populaire révolutionnaire, qui démontre à l'oligarchie et à l'impérialisme que nous ne permettrons pas qu'ils fassent reposer les conséquences de la crise sur nos épaules, ni qu'ils organisent des conspirations, ni fomentent des troubles.

Notre appel au Président Chavez, c'est pour qu'il sache que nous sommes pour l'approfondissement de la révolution, pour que les capitalistes paient la crise et que nous sommes prêts pour développer un plan de mobilisation national des défenses des droits conquis par le peuple révolutionnaire ces dernières années.

Entretien traduit par Jean-Paul Cros



ACCORD REGIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES REMUNERATIONS DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE DE LA MARTINIQUE

Entre les organisations soussignées :

D'une part, les organisations syndicales regroupées dans le Collectif du 5 février 2009, C.D.M.T., C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T.M, C.G.T.M.-F.S.M., C.S.T.M., F.O., S.M.B.E.F., S.N.U.I.P.P., S.U.D.P.T.T, U.G.T.M., U.N.S.A.

D'autre part les organisations d'Employeurs A.M.P.I., C.A.P.E.B., C.G.P.M.E, Fédération du Tourisme de la Martinique, F.D.S.E.A., M.E.D.E.F, S.E.B.T.P.A.M., Z.I.L.E.A.,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule :

Dans le cadre du mouvement social qui a commencé le 5 février 2009, les parties soussignées se sont rencontrées à plusieurs reprises et ont conclu, le 3 mars 2009, un accord cadre partiel sur les salaires permettant la poursuite des discussions et la conclusion du présent accord.

Article 1 : Objet du présent accord

En réponse aux revendications posées par les organisations syndicales ci-dessus visées, les parties signataires du présent accord interprofessionnel conviennent du dispositif suivant relatif aux rémunérations.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Martinique pour tous les employeurs de droit privé.

Article 3 : Conditions d'attribution :

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 est inférieure ou égale à 1,4 Salaire

Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) voient leur revenu mensuel augmenté de 200 euros net comme le prévoit l'article 4 ci-dessous, à compter du premier mars 2009.

La rémunération sera exceptionnellement appréciée, compte tenu des conditions d'attribution du Revenu de Solidarité Temporaire d'Activité (RSTA), en intégrant les éléments à caractère salarial au sens de l'article 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une augmentation de leur revenu calculée au prorata du temps de travail.

Le SMIC pris en considération dans le présent accord est celui fixé à la date du 1er Juillet 2008.

Pour l'application des dispositions arrêtées ci-dessus, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2 bénéficieront de la contribution de l'Etat et des Collectivités locales (Région et Département) conformément aux engagements respectifs de ces derniers.

Article 4 : Modalités d'attribution

La contribution des employeurs, dite " prime exceptionnelle de vie chère ", se situe dans une fourchette comprise entre 30 et 100 euros, prime régie par la lettre du Premier Ministre du 20 Février 2009.

En cas d'absence non justifiée, la " prime exceptionnelle de vie chère " à la charge de l'employeur sera versée au prorata du temps de présence dans le cadre de l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Le solde des 200 euros sera constitué par :

La contribution du Conseil Régional

La contribution du Conseil Général

La contribution de l'Etat de 100 euros (Revenu Supplémentaire Temporaire d'Activités (RSTA)

conformément au dispositif de financement annexé au présent accord.

Article 5 : Modalités de versement

La part de l'employeur est versée directement par l'entreprise et est exonérée des charges patronales et salariales à l'exception de la CSG-CRDS.

l'Etat et les collectivités verseront leur participation aux salariés, soit directement, soit par un tiers payant.

Toutefois, afin de tenir compte des difficultés des entreprises suite à 4 semaines d'activité fortement perturbée, le premier paiement de la " prime exceptionnelle de vie chère " couvrant la période courue interviendra au 60ème jour au plus tard suivant la date de signature du protocole de fin de conflit.

Article 6 : Régime des salaires supérieurs à 1,4 SMIC

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 percevant un salaire mensuel supérieur à 1,4 SMIC et n'excédant pas 1,6 SMIC bénéficieront, dans le cadre de négociation de branche ou d'entreprise, d'une " prime exceptionnelle de vie chère " d'un minimum de 4%.

Tous les salariés dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps plein au 31 Décembre 2008 percevant un salaire mensuel supérieur à 1,6 SMIC bénéficieront dans le cadre de négociation de branche ou d'entreprise d'une " prime exceptionnelle de vie chère " d'un minimum de 2%.

Les salariés de ces tranches de salaire travaillant à temps partiel bénéficieront d'une augmentation de leur revenu calculée au prorata du temps de travail.

Ces négociations devront commencer dans les 30 jours suivants la signature du présent accord et devront être conclues au 15 mai 2009 au plus tard avec effet au premier mars 2009.

Ces augmentations s'inscrivent dans le cadre du dispositif visé par la lettre du Premier Ministre du 20 Février 2009.

Article 7 : Statut de l'augmentation

Les parties conviennent que la part versée par l'employeur sur la " prime exceptionnelle de vie chère " sera maintenue à l'issue de sa période d'attribution et constituera un accessoire du salaire.

Les partenaires sociaux tiendront compte dans le cadre des négociations salariales de 2009, 2010 et 2011 des augmentations de revenus du présent accord

Article 8 : Commission Paritaire de Suivi de Contrôle et d'Interprétation :

l'application du présent accord sera soumise à une Commission Paritaire de Suivi, de Contrôle et d'Interprétation composée paritairement de représentants d'organisations syndicales des salariés signataires et/ou adhérentes regroupées au sein du Collectif du 5 Février et de représentants des organisations d'employeurs signataires et/ou adhérentes et présidée alternativement par chacune des parties selon une périodicité semestrielle.

Cette commission pourra siéger en présence d'un représentant de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de la Direction des Impôts, des collectivités départementale et régionale qui n'auront pas voie délibérative.

Chaque organisation signataire pourra saisir la commission en vue de vérifier si la part versée par un employeur répond aux critères définis par les Collectivités régionale et départementale. Les employeurs devront remettre directement ou par l'intermédiaire d'un expert comptable les documents justifiant la prise en compte des capacités financières de l'entreprise concernée. La direction des Impôts pourra transmettre une analyse à la commission. Les représentants des organisations syndicales de salariés pourront avoir recours à un expert de leur choix. Cette dernière émettra un avis sur le montant

que l'employeur doit verser. Les membres de la commission seront tenus à une obligation de secret professionnel vis-à-vis des documents dont ils prendront connaissance à cette occasion.

Afin de faciliter la participation des salariés aux négociations et aux réunions des Instances paritaires ils bénéficieront :

Du droit de s'absenter de leur travail,

De la compensation ou maintien de leurs rémunérations,

De l'indemnisation de leurs frais de déplacement.

La commission établira un règlement intérieur sur son fonctionnement. Son secrétariat sera assuré par la Direction du Travail de l'Emploi et de la formation Professionnelle.

Article 9 : Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative de salariés ainsi que toute Organisation Patronale ou association d'Employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord dans les conditions prévues par l'article L.2261-3 du code du travail.

Article 10 : Demande d'extension

Conformément aux dispositions des articles L.2261-15 et suivants du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente.

Article 11 : Droit d'opposition

La validité de cet accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des Organisations Syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application

Article 12 : Dispositions diverses

Par la conclusion de cet accord interprofessionnel, les Organisations signataires entendent agir pour développer la négociation collective tant au niveau des branches que des entreprises.

Dans les secteurs d'activité où la négociation collective ou de branche ne sont pas encore institutionnalisées, il est convenu que les Organisations Patronales et les Organisations Syndicales des salariés signataires du présent accord impulsent une démarche de négociation destinée à doter la Martinique d'accords de branche.

A défaut d'accord de branche, des accords d'entreprise prévus à l'article 6 du présent accord pourront être négociés dans chaque entreprise, soit par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque entreprise, soit par les élus du personnel, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par toute organisation syndicale signataire ou adhérente au présent accord, dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical, y compris de moins de 11 salariés, dans les conditions de la législation et réglementation en vigueur.

Article 13 : Date d'application

Le présent accord prend effet au premier mars 2009.

Article 14 : jours de grève.

Les retenues pour jours de grève seront calculées à partir du 5 février 2009 jusqu'au jour de la reprise effective du travail.

Toutefois, chaque entreprise proposera des modalités spécifiques de traitement des dites retenues qui s'étaleront sur une période de 4 à 12 mois, en accord avec les IRP ou à défaut avec les salariés concernés.

Article 15 : Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée minimale de deux ans sous les modalités actuelles, sous la condition suspensive d'un accord des Collectivités locales et du vote conforme des dispositions législatives prévues par la lettre du Premier Ministre du 20 février 2009.

Article 16 : Sortie du dispositif public

Les parties constatent l'incertitude régnant sur le régime applicable aux salariés à l'expiration du dispositif public, ce qui justifie une réflexion collective sur la question ainsi laissée ouverte.

Les signataires s'engagent, aux termes de la période de validité de la " prime exceptionnelle de vie chère " instaurée par le présent accord, à rechercher en Commission Paritaire, et avec la participation de l'Etat et des Collectivités locales, les solutions permettant de sauvegarder le principe de l'amélioration du pouvoir d'achat visé dans le présent accord.

Article 17 : Dépôt de l'accord

Après l'expiration du délai d'opposition visé à l'article 11, le présent accord sera déposé auprès des services du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Solidarité, de la Famille et de la Ville.

Fait à Fort de France le

Les signataires
C.D.M.T. C.A.P.E.B.

C.F.D.T. C.G.P.M.E.

C.F.E.-C.G.C. F.M.T.

C.F.T.C. F.D.S.E.A.

C.G.T.M . M.E.D.E.F.

C.G.T.M.-F.S.M. A.M.P.I.

C.S.T.M. S.E.P.T.P.A.M.

F.O. Z.I.L.E.A.

S.M.B.E.F.

S.N.U.I.P.P.

S.U.D.P.T.T.

U.G.T.M.

U.N.S.A.

Sous réserve de la connaissance et la mise sous annexe du plan du financement signés par le Conseil Général et le Conseil Régional Martinique :
Liste des 100 familles de produits de première nécessité arrêtée le 18.02.2009

Liste de 100 familles produits de première nécessité repérables par les consommateurs et qui seraient commercialisés partout en quantité suffisante à - 20 %

1. SUCRE

2. CEREALES

3. BISCOTTE

4. POUDRE PETIT DEJEUNER

5. CAFÉ

6. THE

7. LAITS DE CONSERVE ET EN POUDRE

8. CONFITURES

9. MIEL

10. BISCUITS SUCRES

11. CHOCOLAT CONFISERIE

12. ALIMENTS AU SOJA

13. FRUITS AU SIROP

14. HUILE

15. VINAIGRE

16. MAYONNAISE

17. MOUTARDE

18. EPICES

19. CONDIMENTS

20. SAUCES

21. FARINE

22. PUREE DE POMME DE TERRE

23. PATES

24. RIZ ET SEMOULE
25. POTAGE, SOUPES
26. POIS SECS
27. LENTILLES
28. CONSERVE LEGUMES
29. CONSERVE DE POISSON
30. PATES EN CONSERVE
31. PLATS CUISINES EN CONSERVE
32. LAIT
33. LAIT DE CROISSANCE
34. CREMERIE FRAICHE
35. ULTRA FRAIS
36. BEURRE
37. OEUF
39. FROMAGE
40. CHARCUTERIE
41. SALAISONS
42. MORUE
43. LEGUMES SURGELES
44. POMME DE TERRE SURGELE
45. VIANDE ET VOLAILLE SURGELES
46. STEACK HACHE
47. POISSON SURGELE
48. PLATS CUISINES SURGELES
49. PAIN
50. FRUITS IMPORT
51. LEGUMES IMPORT
52. EAU
53. JUS ET NECTARS
54. BOISSONS GAZEUSES
55. SIROP
56. BISCUITS SALES
57. PATISSERIE INDUSTRIELLE
58. BARRE DE CEREALES
59. SAUCISSES SURGELEES
60. PATE A TARTE SURGELES
61. DESSERT EN CONSERVE
62. COMPOTE

63. VIENNOISERIE INDUSTRIELLE
64. HARENG SAUR
65. LESSIVE LIQUIDE
66. ASSOUPLEISSANT
67. JAVEL & GRESIL
68. LIQUIDE VAISELLE
69. EPONGE DE MENAGE
70. NETTOYANT MENAGER SOLS
71. NETTOYANT MENAGER SANITAIRES
72. INSECTICIDES
73. ESSUIE TOUT
74. SAC POUBELLE
75. ALLUMETTES
76. BALAIS
77. TORCHONS
78. SERPILLIERES
79. BASSINE-CUVETTE-SEAU
80. PILES
81. HYGIENE BUCAL
82. SAVON TOILETTE
83. DEODORANT
84. RASAGE
85. COTON (DON'T COTON TIGE)
86. PAPIER HYGIENIQUE
87. HYGIENE FEMININE
88. SHAMPOING
89. HYGIENE BEBE
90. COUCHES BEBE
91. HYGIENE SENIOR
92. PANSEMENT
93. SERVIETTES DE BAIN
94. GANTS DE TOILETTE
95. ALIMENT BEBE
96. PAPIER ALUMINIUM
97. FILM ETIRABLE
98. SACS CONGELATION
99. GELS DOUCHE
100. NETTOYANT

