

C'EST AU METIER OU A LA PROFESSION ET NON AU CAPITAL OU AU TRAVAIL SEULS QU'IL APPARTIENT DE FIXER LES CONDITIONS DU TRAVAIL

Le but de la Corporation n'est pas de se substituer à l'initiative privé, ni encore moins de gérer des entreprises.

Elle n'est que la gardienne des intérêts généraux communs à tous les membres du Métier, ou de la Profession.

C'est ainsi qu'il lui appartient, après libre discussion avec ses affiliés, de fixer le taux des salaires et des primes, ainsi que celui de l'attribution d'actions du Travail dans le Capital des entreprises, sans parler – bien sûr – des participations aux bénéfices, évidemment obligatoires dans une économie Corporative.

C'est également à la Corporation qu'il appartient d'établir les conditions de travail, les horaires, la durée des congés, etc...etc...concernant ses membres.

Dans le système actuel ou la surenchère démagogique des syndicats politisés, jointe à toute la puissance du Capital, l'emporte souvent sur la raison et sur le libre choix de décisions adaptées à chaque catégorie professionnelle, on en arrive parfois à des solutions absurdes par leur généralisation comme celles qui – par exemple – pourraient éventuellement prévoir la même durée hebdomadaire de travail pour un conducteur de poids lourd et pour un gardien de musée !...

En réalité, c'est chaque Corporation qui doit résoudre de tels problèmes, non seulement au mieux des intérêts des salariés et des employeurs, mais aussi en fonction des intérêts des usagers et des consommateurs.

LA CORPORATION DOIT JOUIR DU MAXIMUM D'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Mais, pour que les Corporations puissent jouer efficacement leur rôle, il faut – évidemment – qu'elles disposent des moyens financiers nécessaires.

Ces moyens lui seront donnés par les cotisations de ses membres, par une participation au Capital et aux bénéfices des entreprises utilisant les compétences de ses affiliés, par les profits des banques et établissements de crédits corporatifs, par des dons et legs privés et publics, etc... etc...

Le tout formera, avec les caisses d'Assurances et de Retraite, es Fonds de Prévoyance, les cliniques, les crèches, les dispensaires, les immeubles, les Maisons de vacances et de repos, etc... etc... le patrimoine corporatif.

Ce patrimoine demeure – bien entendu – la propriété collective de tous les membres de la Corporation. Il est rigoureusement insaisissable et inaliénable. Nul n'y peut toucher et – moins encore que d'autres – la Finance et l'Etat !

En s'appuyant sur ces moyens financiers et sur ce patrimoine, la Corporation pourra prendre en charge et gérer les oeuvres sociales de la communauté.

LA PAIX SOCIALE, BUT ESSENTIEL DU CORPORATISME

Grâce à son organisation paritaire réunissant sur un pied de stricte égalité pratique le Capital et le Travail, la Corporation est à même de limiter ou de régler rapidement les conflits sociaux.

Dès lors, les syndicalistes politisés, les briseurs de grève, les agitateurs professionnels et autres politiciens en mal de réélection n'ayant plus personne à exploiter disparaîtront progressivement de la vie professionnelle et feront – enfin – place nette.

Un retour la paix sociale redeviendra possible.

L'INTÉRÊT DES TRAVAILLEURS FRANÇAIS EST NATIONAL D'ABORD

Le supercapitalisme apatride et le communisme international tentent de persuader les travailleurs français qu'ils sont solidaires des autres travailleurs du monde entier.

Cette affirmation est fausse.

Il suffit – par exemple – de réfléchir au fait que les habitudes traditionnelles de vie sur le plan du travail, du vêtement, de la nourriture, etc... d'un ouvrier français sont nettement plus coûteuses que celles d'un ouvrier japonais pour comprendre que le premier dépense, pour subsister, deux ou trois fois plus que le second.

La libre concurrence entre les deux économies française et japonaise ne pourrait donc que tourner au désastre pour les travailleurs français.

En outre, une vérité aussi aveuglante lorsqu'il s'agit de la France et du Japon demeure en grande partie valable pour des peuples beaucoup plus proches de nous. C'est ainsi qu'une aventure comme celle du Marché Commun ne peut être qu'extrêmement risquée pour le Travail et pour le Capital français, si ne sont pas très sévèrement harmonisés et surveillés les coûts de main-d'oeuvre, de charges sociales et autres, entre les différents partenaires de la C.E.E.

Mais, c'est pratiquement rêver debout d'espérer qu'une telle harmonisation loyale, honnête et durable est possible si on en confie le soin exclusif aux seuls Gouvernements en cause, Gouvernements démocratiques qui sont à la fois le reflet des idéologies technocratiques diverses, des courants d'opinion nationalistes et d'intérêts financiers et politiques internationaux souvent divergents, à la vérité assez peu soucieux de sauvegarder les libertés professionnelles, régionales et nationales de tous.

Seules, des Corporations réunissant salariés et patrons pourraient, avec une certaine efficacité, déterminer les bases d'accord – non pas globaux – mais « personnalisés » au niveau de chaque corps professionnel et parvenir ainsi à des accords inter-européens qui ne reposeraient plus sur les seuls intérêts économiques ou sur des buts politiques plus ou moins occultes, mais qui tiendraient compte – avant tout – des répercussions, parfois dramatiques sur le plan humain, des décisions prises.

Là, comme ailleurs, l'Economie doit exclusivement être au service des hommes et non pas les hommes au service exclusif de l'Economie !

L'ORGANISATION CORPORATIVE DOIT ETRE DECENTRALISEE

Il est bien certain que, si tous les plâtriers – par exemple – ont un intérêt commun à la bonne marche du « Bâtiment » sur le plan national, il n'en demeure pas moins que les conditions de leur travail ne sont pas forcément les mêmes à Paris et à Pont-l'Abbé.

Il convient donc de régler les rapports permanents des plâtriers et des entrepreneurs sur le plan local, régional et national.

Les Corporations locales et départementales, composées paritairement par des ouvriers, des architectes, des employés, des techniciens et des patrons du Bâtiment, élisent donc – dans chacune de leurs sections – ceux de leurs représentants qui constitueront le Conseil local et départemental Corporatif.

Ces derniers désignent les délégués régionaux qui constituent le Conseil Corporatif Régional – Le Conseil Corporatif National est composé de délégués nationaux désignés par les Conseils Régionaux.

Bien entendu la Corporation locale et départementale est représentée auprès des Pouvoir Publics locaux et départementaux ainsi qu'auprès des autres Organisations locales et départementales que ses activités peuvent directement concerner. Il en va de même de la Corporation Régionale, auprès des Autorités, Administrations et Organisations de la Région.

Il y a toutefois lieu de noter que la représentation corporative auprès des Régions et de l'Etat ne devra pas se faire – selon nous – sous forme de quelconques « Chambres des Corporations » regroupant les délégués de tous les corps de métiers et professionnels. En effet, ce genre de rassemblement hétéroclite ne tarderait sans doute pas à adopter tous les défauts, toutes les compromissions et – partant – toute l'inefficacité d'un Parlement politique.

C'est, par l'intermédiaire d'organismes multiples : Conseils Régionaux et Nationaux Corporatifs propres à chaque Métier, Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres professionnelles, Conseils Régionaux et Nationaux des Corporations Agricoles, Ordres divers, que les Corporations devront être représentées, tant auprès de l'Etat qu'auprès des autres Corporations et Organisations.

LE CORPORATISME SOURCE D'UNE AUTHENTIQUE DEMOCRATIE

Il ne faut pas perdre de vue qu'à l'inverse des systèmes dits « démocratiques » où le Peuple est prétendu souverain, sous prétexte qu'il s'en va jeter, tous les deux ou trois ans, un petit bout de papier dans une boîte, à l'issue de campagnes électorales au cours desquelles des candidats – (préalablement choisis par d'obscurs comités de partis politiques) – lui ont beaucoup parlé hier du Viêt-Nam, aujourd'hui de l'Europe Unie ou du Proche-Orient... mais, assez peu, de ses soucis quotidiens et de son travail, le régime Corporatif implique une représentation populaire réelle et constante, s'exprimant chaque jour dans un ordre de chose où chaque travailleur est compétent : **SON METIER.**