

Le Nord 18/8/82

article

topo

LES DROITS NOUVEAUX : L'INVESTISSEMENT LE PLUS URGENT

Qu'est-ce qui ne va pas dans le nouveau cours entamé le 10 mai 1981 ? Pourquoi un certain désenchantement succède-t-il à l'état de bienveillance qui a marqué la première année du nouveau pouvoir ? C'est le fait de l'incohérence et de l'incompétence du gouvernement, proclame l'opposition. C'est la faute des USA, des patrons et de la droite, proteste la gauche. Polémique facile qui passe à côté de l'essentiel. La nouvelle donne ne souffre pas d'abord de changements mal ajustés ; ce n'est pas sous le coup de ses adversaires qu'elle faiblit le plus. Elle s'anémie parce que les tenants du pouvoir d'Etat restent pratiquement seuls à mener le jeu : dans leur grand nombre, les travailleurs et les citoyens restent spectateurs, dans une passivité maussade ou franchement critique, attendant que là-haut "ils" résolvent les problèmes.

La société française reste inchangée dans sa dépendance traditionnelle vis-à-vis de son Etat. Et puis, la pente d'un pouvoir de gauche va plus naturellement dans le sens du paternalisme que de l'autogestion. Les efforts entrepris récemment par le gouvernement, pour ajuster sa politique économique ou pour mobiliser des ressources financières et des énergies au service d'un nouvel impératif industriel, aussi nécessaires soient-ils, ne sauraient suffire à modifier cette situation. Si notre pays veut affronter les défis de la crise et de la compétition économique, s'il veut construire un avenir socialiste, c'est-à-dire reposant sur l'action autonome des travailleurs et des citoyens, ses hommes et ses femmes, ses forces sociales doivent être mobilisés pour qu'enfin la société réveillée se transforme elle-même.

.. / ...

Pourquoi les forces sociales ne manifestent-elles pas ce foisonnement d'interventions, ce bouillonnement d'initiatives qui sont l'oxygène de tout changement social ? Parmi des causes multiples, relevons ces caractéristiques bien françaises que sont la priorité à la loi et non au contrat pour réaliser les progrès sociaux ; le centralisme des décisions et son corollaire, l'uniformisation des solutions, rigides et mal adaptées, sans oublier le refus patronal du fait syndical. Voilà comment la négociation est souvent asphyxiée par la loi ; le champ contractuel, restreint ; les procédures des relations sociales, contestées et instables ; l'action des acteurs sociaux, dévalorisée ; le cercle vicieux de la demande d'Etat, y compris pour le changement social au quotidien, très contraignant ; et au total le syndicalisme, faible et non exempt de conservatisme.

Le projet de décentralisation du gouvernement de gauche constitue une première réponse à cette situation. Il doit se concrétiser par une dynamique nouvelle des rapports sociaux dans la fonction publique en favorisant la négociation décentralisée dans les administrations et services sur les conditions de travail, l'organisation du travail et celle du service au public.

Par rapport aux bouleversements économiques et technologiques survenus depuis les années 60, la stagnation des rapports sociaux dans l'entreprise est encore plus manifeste. Il en résulte un énorme retard aggravé par la politique patronale d'éclatement de la collectivité de travail entre les travailleurs stables et ceux à statut précaire. Parce qu'archaïques, les relations sociales et l'organisation du travail sclérosent les potentialités individuelles à l'innovation et la créativité ; elles entravent les potentialités collectives, toujours ressenties comme un danger dans le patronat.

Le CNPF porte une lourde part de responsabilité dans le maintien de rapports sociaux aussi anti-économiques et malthusiens qu'autoritaires, dans le gâchis des importants efforts de formation réalisés en France depuis la fin de la guerre.

Il est temps, grand temps, que les droits des travailleurs soient élargis dans les entreprises. Ils peuvent être un levier du redressement économique et le moyen de construire un tissu social solidaire, mieux apte à surmonter la crise. Les propositions de la CFDT reprises pour une bonne part dans les projets Auroux qui, nous y comptons, vont être adoptés sans tarder, vont faire de l'année 1982 une année-clé de progrès du droit collectif des travailleurs à l'égal de 1936, 1945 et 1968.

Cette réforme de grande portée est de nature à faire reculer la monarchie patronale et l'étatisme ; elle pose les jalons d'une démocratisation de la vie économique. Il n'est donc pas étonnant que la diatribe du patronat contre cette application à l'entreprise de l'idée démocratique se soit faite particulièrement virulente.

Ainsi, M. Chotard disait dans ces colonnes (le 9/2/82) : "Parler de citoyenneté d'entreprise est un contresens. Parler de démocratie économique est un abus de langage". La majorité de l'Assemblée nationale a fait honneur à ce pays en balayant ces objections rétrogrades.

Le droit d'expression des travailleurs, c'est-à-dire leur droit à une expression personnelle, directe, sur leurs conditions de travail, selon des modalités négociées dans chaque entreprise entre la direction et les syndicats, a une ambition majeure : celle de libérer en même temps

la parole et le savoir ouvriers pour changer le travail, son organisation et sa qualité et améliorer le produit du travail. Cette expression libre et responsable de chaque travailleur est le premier pas vers la maîtrise collective des technologies et de l'outil de travail. Car, les grèves des OS de l'automobile viennent de le rappeler, le taylorisme a fait son temps.

Avec le développement de la formation initiale et continue, avec l'aspiration croissante des travailleurs à la responsabilité, avec la légitimité que le syndicalisme tire de l'organisation et de l'action des salariés sur les lieux de travail, l'intervention des travailleurs - ouvriers ou cadres - et des syndicats, la mise en oeuvre de leur capacité de proposition et d'innovation, ce gisement de productivité incomparable, est une condition majeure pour gagner la bataille économique.

Il n'y a meilleur et plus urgent investissement que celui-là. Et il est à la portée de la main dans les petites comme dans les plus grandes entreprises. Cela sera d'autant plus évident que l'on choisira une conception riche de la compétitivité fondée sur la recherche de la qualité des produits et des services, liée à la qualité des outils et de l'organisation du travail, à la qualité du travail, de la formation professionnelle et de la recherche.

Pour être pleinement positive, la discussion des travailleurs affrontés aux mêmes conditions de travail et à la même organisation du travail doit regrouper dans des rapports de coopération et d'égalité l'ensemble des travailleurs concernés, quelles que soient leurs qualifications. Il reste, ici ou là, c'est vrai, des réactions aristocratiques fondées sur la crainte que "le rôle de l'encadrement, ne soit minimisé par les droits nouveaux des travailleurs".

Ne vaut-il pas mieux, avec les cadres CFDT, se réjouir de ce que l'extension des droits de tous les salariés entraîne une réduction des distances sociales entre ouvriers, employés et cadres et agir pour un enrichissement de leur rôle et de leur aptitude à la coopération inter-catégorielle ?

Le droit d'expression reconnu à tous les travailleurs du secteur privé devrait connaître bientôt une première extension avec la loi sur la démocratisation du secteur public. Les conseils d'atelier, dont la conception s'élabore actuellement, devraient être le lieu d'expérimentation de responsabilités nouvelles confiées aux travailleurs dans l'organisation et la gestion de leur atelier ou service.

L'obligation de négocier dans l'entreprise les aspects-clés du contrat de travail qui restent encore aujourd'hui régis par l'arbitraire patronal constitue l'autre progrès majeur dans l'avancée des droits des travailleurs. Depuis 1968, la section syndicale, légalement reconnue, est restée pour une large part une coquille vide. Une fois respecté le cadre très général des conventions collectives, l'employeur est par exemple seul maître de la détermination des salaires réels ou de la répartition du temps de travail. Demain, partout, il lui faudra en débattre, à fond, une fois par an avec la section syndicale d'entreprise. Cette démultiplication de la négociation va dans le sens de la décentralisation et de la désétatisation de la vie sociale ; elle permet à tous les travailleurs concernés par les décisions à prendre, d'intervenir en faveur de solutions bien adaptées à la spécificité des situations. Ainsi l'extension du champ de la négociation suscite l'intelligence collective, ouvre de nouveaux espaces de libertés, permet aux travailleurs d'être directement acteurs du changement.

L'obligation de négocier permet de franchir un pas dans l'approfondissement de la société de débat et de négociation que nous voulons, cette société contractuelle en mouvement capable de construire son autogestion. Dans l'immédiat, elle va permettre dans chaque entreprise de faire progresser concrètement les nouvelles solidarités. Car, pour chacun, la possibilité d'exercer des responsabilités accrues facilite l'engagement dans l'action contre les inégalités pour une société plus solidaire.

En obligeant les employeurs à révéler l'état exact des salaires réels distribués, l'obligation de négocier va aider les sections syndicales à s'attaquer aux discriminations hommes-femmes comme à définir des politiques mieux ajustées de réduction de l'éventail salarial. Un tissu serré de négociations sur les salaires réels doit aussi permettre de réduire l'individualisation des salaires, la multiplication des primes, bref l'anarchie salariale qui n'est pas d'ailleurs sans effet sur l'inflation. Enfin, l'obligation de négocier va donner des outils pour progresser, tout en allant aux 35 heures, dans la création d'emplois, dans le contrôle collectif des évolutions d'effectifs, dans le contrôle collectif des évolutions d'effectifs, de la répartition des horaires et des modifications dans l'organisation du travail.

Elle est, on le voit, un moyen de progresser dans la lutte contre l'inflation et contre le chômage.

La protection des salariés contre les sanctions disciplinaires a été renforcée par la loi du 4 août 1982, premier volet des lois Auroux. Lors du débat parlementaire, la gauche a bien senti qu'il faudrait aller plus loin et réexaminer la question du licenciement. La liberté de s'exprimer, de s'organiser dans l'entreprise, de négocier avec l'employeur

appellent une protection des travailleurs contre le licenciement. Le ministre du travail a promis le dépôt d'un projet de loi d'ici à la fin de l'année.

Il y a dix ans déjà, dans ces colonnes, nous dénoncions ce droit féodal. Malgré la loi du 13 juillet 1973, et l'obligation de justifier le licenciement par une cause réelle et sérieuse, les salariés ne bénéficient toujours pas de garanties suffisantes devant le risque de licenciement individuel. Or, plus de 350 000, par an, en sont victimes. Le problème est donc d'une grande acuité.

Contrairement à ce qui disent les employeurs qui se plaignent de l'excès de garanties dont bénéficieraient les travailleurs, source à les en croire de "rigidités" et du développement du travail précaire, ils peuvent recourir facilement au licenciement. Ceci est d'autant plus vrai que s'ils ne respectent pas les dispositions légales, la réparation - toujours en argent - reste peu dissuasive, et intervient tardivement.

Ce qui freine le recours au licenciement individuel, c'est l'action des syndicats qui ont réussi à faire admettre qu'il s'agit là d'un acte grave, atteignant le travailleur dans ses moyens d'existence et dans sa dignité. Mais la législation et les conventions collectives sont en retard. Elles ne donnent pas les garanties élémentaires à celui qui risque l'exclusion de son emploi, ressentie bien souvent comme une exclusion sociale. Ces garanties consistent d'abord à permettre à tout travailleur menacé de licenciement de faire appel à un défenseur syndical de son choix.

Il faut en effet que le travailleur puisse faire apparaître la situation qu'il vit et les contraintes qu'il subit dans l'entreprise. Il faut aussi qu'il puisse montrer comment les obligations qui sont les siennes à l'extérieur de l'entreprise pèsent sur l'exécution de son travail. Pensons à la mère privée d'emploi pour être arrivée en retard alors que son enfant a eu beaucoup de difficulté à rester le matin à la crèche ; à l'immigré licencié pour être rentré 3 jours en retard de vacances pour raison de transport ; et à tant d'autres ...

Le licenciement n'est pas une fatalité, seule une procédure collective dépassant les limites du face à face inégal peut permettre de dépassionner le conflit, de prendre en compte le fait que les hommes et les femmes pour être des salariés n'en ont pas moins un âge, une histoire, pour certains des enfants, des maladies. De même, c'est à l'employeur qu'il revient de faire la preuve des motifs qu'il invoque pour justifier un projet de licenciement. N'est-ce pas lui ^{qui} décide ? Enfin tout licenciement opéré en violation des garanties légales ou conventionnelles devrait être considéré comme nul et entraîner la réintégration dans l'emploi. Il est normal, que les licenciements frappant les femmes enceintes, les accidentés du travail, les handicapés, les syndicalistes ou les grévistes ne soient sanctionnés que par des dommages et intérêts.

La logique des droits nouveaux lie donc étroitement les droits individuels reconnus aux travailleurs - droit d'expression, garanties face au licenciement - et leurs droits collectifs : obligation de négocier, application du droit syndical aux petites entreprises, renforcement du rôle des institutions représentatives.

../...

En régime de salariat, caractérisé par un rapport de subordination du travailleur à l'employeur, le syndicat est l'instrument de solidarité et de résistance à l'individualisation des rapports sociaux. Sans lui, pas d'obtention de droits pour les travailleurs, ni de garantie de leur mise en oeuvre effective. Plus le syndicat est fort, plus il peut remplir cette tâche fondamentale. Faut-il pour autant en conclure à l'inutilité voire à la nocivité de l'expression individuelle des travailleurs, comme on le fait allègrement dans certains milieux syndicaux ? Certainement pas ! Il est vrai que les droits nouveaux modifient à la fois les rapports salariés-employeurs, syndicats-employeurs et salariés-syndicats et bousculent les conservatismes. Mais comment ne pas voir combien la possibilité pour chacun de s'exprimer, d'intervenir sur le contenu de son travail est un atout précieux pour l'enrichissement et l'efficacité de la pratique syndicale comme pour l'efficacité économique et sociale de l'entreprise.

Les droits nouveaux offrent une possibilité majeure de dépasser les limites actuelles du pouvoir politique en faisant de la mobilisation de travailleurs et des forces sociales le moyen premier des progrès de l'émancipation.

Ne tombons pas pour autant dans l'illusion : rien ne sera automatique. Les lois Auroux ne donnent pas des recettes. Elles ouvrent des possibilités qu'il appartient d'abord à l'action syndicale de faire fructifier. Ce sera l'enjeu de la pratique sociale de l'année à venir, pour le redressement économique et social de notre pays face à la crise, pour le progrès du socialisme et de l'autogestion.

E. N.

le 16/8/82