«DROITS NOUVEAUX»

Le rapport Auroux, philosophie du consensus social

ANDRE NAZIER

Les « droits nouveaux » pour les travailleurs devaient être, avec la lutte contre le chômage et les 35 heures, la grande œuvre du septennat. Le changement passerait par la chute de la Bastille des entreprises. L'ère d'une « nouvelle citoyenneté » avait sonné. Allait-on enfin mettre à bas la monarchie patronale et développer le contrôle ouvrier ? Ceux qui croyaient que c'était arrivé vont être déçus.

Le patronat est monté « au charbon » très violemment, comme pour le chômage, l'investissement, les 35 heures. Pas question de ce qu'il dénonce comme la dictature des syndicats politisés. Les travailleurs sont au boulot pour travailler, pas pour mettre en péril les entreprises par leurs grèves incessantes.

Comme pour les 35 heures, le gouvernement s'est empressé de rassurer le patronat. Le contenu des quatre projets de loi débattus au Parlement est précis sur ce point. Les « droits nouveaux » n'ont pas pour objet de mettre fin au pouvoir patronal. Il s'agit d'intégrer davantage les travailleurs, de leur donner de la considération en contrepartie des sacrifices qu'on va leur demander. C'est la condition de l'efficacité économique. Pour réussir cette opération il est demandé aux patrons de comprendre qu'ils ont intérêt à avoir en face d'eux des syndicats forts et compétents. Pour cela il leur faut des moyens pour exercer leurs nouvelles responsabilités. Voilà pourquoi on trouve, dans les projets de loi gouvernementaux, si peu de mesures concrètes sur les droits d'expression des travailleurs et bien davantage pour les comités d'entreprise. Même les quelques mesures plus radicales, demandées par les députés du PS et du PC, ont été rabotées ou refusées par le gouvernement afin de ne pas déplaire au patronat.

LA démocratie dans l'entreprise est facteur de progrès économique : dès l'introduction du rapport auquel il a donné son nom, Auroux martelle cette philosophie qui sera reprise tout au long du débat parlementaire. Les droits nouveaux ne sont pas conçus pour aider les travailleurs à se battre contre l'exploitation et l'arbitraire patronal, mais pour permetttre aux entreprises d'être plus performantes, c'est-à-dire faire plus de profits et accroître leur capital. Or faire des profits signifie, en économie capitaliste, exploiter un peu plus les travailleurs. Evidemment, un ministre socialiste ne peu s'exprimer aussi crûment. Il commence par gommer les conflits de classe dans les entreprises et tente de faire admettre aux travailleurs qu'ils sont tous dans le même bateau avec les patrons. Pour qu'il ne coule pas, *« il importe désormais que les uns* (les patrons) *prennent davantage conscience de sa dimension sociale, et les autres* (les travailleurs) *davantage conscience de sa dimension économique » (Rapport Auroux, p. 4).* Ce qui est une manière d'annoncer une politique de sacrifices.

Dans cette perspective, il n'y a plus que des *« partenaires sociaux »* et *« il n'est pas question de remettre en cause l'unité de direction et de décision dans l'entreprise ».* (Rapport cité). Il s'agit d'institutionnaliser des procédures permettant de désamorcer autant que faire se peut les conflits sociaux et de rationaliser les entreprises avec le concours des travailleurs eux-mêmes. Toutes les mesures prises vont dans ce sens avec la volonté d'effacer les aspects les plus criants et les plus rétrogrades de l'exploitation. Auroux dit en substance aux patrons : ne brusquez pas les travailleurs et les syndicats, faites-leur partager vos soucis et nous ferons le reste. Il défend le droit d'expression des travailleurs en s'appuyant sur les expérien-

ces patronales : *« Les salariés ont le sentiment de mieux maîtriser leurs conditions concrètes de travail, la gestion de l'entreprise s'est trouvée améliorée* (Rapport, p. I00). » J.-P. Murcier, responsable du service juridique de la CFDT, explicite encore mieux le propos : *« La principale force de l'économie japonaise résulte de l'efficacité de la main-d'œuvre et de l'organisation du travail à l'intérieur de l'entreprise japonaise parce que les travailleurs sont pleinement associés à l'effort productif.* (*Tribune socialiste*, avril 1982). » Prendre comme modèle de démarche autogestionnaire, l'exploitation forcenée des travailleurs japonais est le plus éclairant de tous les discours. L'entreprise est devenue *« une collectravail où coexisteront encore des antagonismes d'intérêts comme dans toute société humaine »* (Auroux au Parlement). Exit la lutte de classes. Il ne reste que des querelles d'intérêts entre groupes sociaux (corporatistes peut-être ?) ou comme dans une même famille.

Le rôle dévolu aux syndicats est, dans ce cadre, de gérer la coexistence pacifique capital-travail, à travers les institutions représentatives et tout particulièrement le comité d'entreprise. Le rapport Auroux reprend à son compte l'idéal de collaboration de classes qui avait présidé à l'institution des comités d'entreprise en 1945 : *« faire participer les travailleurs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise »* (p. 69). Pour cela il leur sera donné les mêmes informations qu'au conseil d'administration. Les membres du CE, comme n'importe quel membre du conseil d'administration, devront veiller à ne pas nuire à l'entreprise : *« Le nombre et l'importance de l'information transmise implique que les principes du secret professionnel et de confidentialité soient solennellement réaffirmés. La définition d'une responsabilité nouvelle des représentants du personnel impose le strict respect des règles du jeu dans ce domaine* (rapport Auroux, p. 78). » Cette règle est même étendue au nouveau comité d'hygiène dont les membres *« sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement »* (projet de loi, art. L236-3).

Nous sommes loin de l'ouverture des livres de compte, de la diffusion de l'information la plus large sans laquelle la démocratie, même dans l'entreprise, n'est qu'un leurre. Qu'on ne s'étonne plus qu'avec de tels motifs le droit de veto des délégués sur les licenciements soit relégué aux oubliettes !

L'hostilité déclarée du patronat et des députés de droite est fondamentale. Eux ne font pas dans l'idéologie. Ils savent que la lutte des classes existe, que le gouvernement le veuille ou non. Dans un contexte où il va falloir imposer aux salariés d'immenses sacrifices, ils estiment qu'il est extrêmement dangereux de faire miroiter des droits aux travailleurs, même limités et dénaturés. Seguin, député RPR, déclare sans ambages que les conséquences des textes *« sont largement imprévisibles et des effets pervers sont toujours possible, quelles que soient la qualité ou la sincérité des intentions »* (*le Monde* 15/5/82). Il donne acte au gouvernement de sa volonté de consensus social mais il craint la réaction des travailleurs qui voudront s'engouffrer dans la brèche. les luttes récentes sur les 39 heures-35 heures rendent ces messieurs forts prudents.

PS et PC s'inscrivent dans les strictes recommandations gouvernementales. Les quelques amendements déposés aux projets de loi ne changent rien sur le fond et ne sont souvent pas défendus jusqu'au bout. Jospin déclare tout de go lors de l'ouverture des débats au Parlement : *« Les socialistes savent que pour sortir de la crise il faut faire des efforts, mais l'on ne fait pas entendre le langage de la rigueur... si on les réprime* (les forces productives), *si on les méprise. »* Il ajoute : *« Le partage du pouvoir dans l'entreprise... est l'une des conditions du redressement de l'économie. »*

Marchais ne tient pas un autre langage en faisant référence explicitement à la politique des fronts populaires de 1936 et 1945 : *« Décider de nouveaux droits pour les travailleurs et les travailleuses de toutes catégories, ce n'est pas seulement — même si c'est primordial — une exigence de justice et de dignité, c'est aussi dans les conditions d'aujourd'hui, un impératif pour une efficacité économique supérieure. »*

Les directions syndicales ont suivi la même voie. La CFDT se reconnaît volontiers dans un projet dont elle est largement l'inspiratrice. Elle n'avait pas hésité à balancer par dessus bord le droit de veto, même suspensif, sur les licenciements qui figurait dans sa plate-forme de 1977. Elle regretta que rien ne soit fait pour les PME en matière de droit syndical, alors qu'elle en fait la « vitrine » des nouvelles solidarités. Sa critique restera verbale, car l'essentiel pour elle est d'aider le patronat à s'inscrire positivement dans le changement, même s'il faut demander pour cela des sacrifices aux travailleurs : *« L'obligation de négocier n'a pas pour objet premier l'acquisition d'avantages pécuniaires au sein de l'entreprise mais la réalisation d'une pesée des travailleurs dans la détermination patronale de leurs conditions de travail et de vie* (dossier CFDT remis au ministère du Travail le 10/7/81). » Comme le gouvernement, la CFDT recherche le consensus social : *« La contrepartie de l'accord, c'est le travail des salariés* (dossier CFDT cité). »

« Abolir la monarchie patronale » est le titre d'un article paru dans la *Vie ouvrière* n° 1960. Quelques revendications fort justes y sont rappelées comme la suppression des règlements intérieurs, l'élection des délégués du personnel dans les entreprises de moins de onze salariés, la levée de l'obligation de discrétion dans le CE. Gérard Gaumé, secrétaire confédéral, pense malgré tout que les projets vont dans le bon sens même s'il y a *« un net décalage avec les intentions »*. Dans «le Monde » du 8/5/82 il précise le sens de son accord de fond : *« Tout ce qui favorise l'expression des salariés nous semble de nature à améliorer les conditions de travail mais aussi à faciliter le progrès technique et économique de l'entreprise. »*

Quant à FO, elle a en partie satisfaction puisque de la concertation passera uniquement par les syndicats et non par les conseils d'atelier qui *« ne peuvent conduire qu'à la confusion générale »* (communiqué du 8/10/81). Comme E. Maire et le CNPF, Bergeron est absolument opposé au droit d'expression politique dans les entreprises, qui ferait le jeu du PC. Pour le moment il peut s'estimer satisfait.

Bien que nous sachions clairement où veut en venir le gouvernement avec ses « droits nouveaux », nous ne négligeons aucune avancée sur ce terrain, si minime soit-elle, que ce soit les crédits d'heures pour les délégués, l'affirmation du droit d'expression des travailleurs, la réintégration des délégués... Nous savons que les travailleurs s'en saisiront, et nous les premiers, comme autant d'armes supplémentaires contre le patronat. Non seulement nous nous saisirons de ces petites mesures-là, mais nous nous battrons vigoureusement pour en élargir l'utilisation et surtout pour en arracher d'autres beaucoup plus ambitieuses. Non pour une meilleure efficacité économique du capitalisme, mais pour la satisfaction des revendications des travailleurs et pour en finir avec le pouvoir du capital. Nous n'aurons de cesse de proposer aux

militants syndicalistes, organisés ou non, au PS, au PC, de mener ce combat avec nous.

Une majorité ouvrière qui voudrait réellement donner des moyens supplémentaires aux travailleurs commencerait par élargir les droits existants :

- Suppression de tous les « seuils » d'effectifs pour l'application des droits sociaux (anciens et nouveaux).
- Aucune restriction d'âge, d'ancienneté, de nationalité pour être éligible.
- Abrogation de toutes les mesures législatives et réglementaires restrictives du droit de grève. Il faut affirmer que toutes les formes de grèves sont licites y compris avec occupation des locaux (au lieu de se vanter comme l'a fait Defferre d'avoir fait expulser les grévistes). Il faut interdire le lock-out.
- Contre l'arbitraire patronal : plus de règlement intérieur.
- Bien sûr, les travailleurs veulent avoir leur mot à dire sur l'économie aussi, mais pas pour s'auto-exploiter. Il faut commencer par légaliser le droit de veto des délégués ouvriers sur les licenciements, le droit d'arrêt immédiat des machines dangereuses.
- Le patronat se déclare le parti des entreprises. De quel droit les salariés qui créent la richesse n'auraient-ils pas à débattre de la politique dans les entreprises ? Aucun argument ne justifie d'interdire les droits d'expression politique dans l'entreprise.
- Les travailleurs n'ont rien à craindre, au contraire, d'assemblées d'atelier réunies sur le temps de travail, en dehors de la hiérarchie et ne se confondant pas avec les assemblées syndicales. Là, ils pourront contester les choix patronaux, discuter de leurs revendications et des moyens de les faire aboutir.
- Contre le « secret professionnel » des CE et comité d'hygiène, c'est la diffusion totale de toute l'information qu'il faut promouvoir, c'est le contrôle total et public des livres de comptes qu'il faut mettre en avant. Nous sortons du « droit » pour déboucher sur la lutte.

Jamais les patrons n'accepteront tout cela, certes. Mais accepter ce que les patrons veulent nous amène tout droit à la gestion de l'austérité et à la pérennité de ce système d'exploitation. Ce n'est pas cela que les travailleurs ont voulu le 10 mai. Oui, la lutte sera inévitable et frontale avec la bourgeoisie. Ce que les travailleurs attendent de leurs directions, c'est d'organiser ce combat. ce n'est pas le chemin qu'elles prennent. Nous ne nous déroberons pas à ces tâches. ■

1936 : les délégués du personnel

1945 : les comités d'entreprise

1968 : reconnaissance de la section syndicale d'entreprise

1982 : quels nouveaux droits pour les travailleurs ?

Quatre projets de loi qui protègent le pouvoir patronal

QUATRE projets de loi vont bouleverser la rédaction d'un tiers du Code du travail. Mais que vont-ils changer concrètement pour les salariés et les militants ouvriers ? L'ouverture du débat parlementaire sur les droits nouveaux des travailleurs apporte déjà des indications : au-delà d'une nécessaire opposition systématique, la droite a du mal à concentrer ses attaques sur des cibles précises. Le RPR Philippe Seguin le reconnaît d'ailleurs avec un certain culot : *« Nous serons partagés parfois entre le souhait de souscrire à certaines des mesures que vous suggérez et la volonté de ne pas adhérer au contexte dans lequel elles peuvent s'insérer. »*

Le commentateur du *Monde*, après un examen attentif des projets de loi, ne comprend pas que la droite parvienne à s'émouvoir : *« Le gouvernement a renoncé au droit de veto* (sur les licenciements), *ainsi qu'au droit d'arrêter les machines en cas de danger pour la sécurité des salariés... La plupart des principales innovations, qui donnent notamment le droit d'expression aux salariés et créent obligation de négocier, restent fondées, si l'on y regarde de plus près, sur l'expérimentation, et laissent entière la liberté de négociation des partenaires sociaux. »*

Si l'on a la curiosité d'y « regarder de plus près », on s'aperçoit vite que pour les nouveaux droits des travailleurs, comme pour les 35 heures et les salaires, le gouvernement s'est imposé un garde-fou : ce que veut bien tolérer son partenaire privilégié, le patronat.

Premier projet de loi Les libertés des travailleurs dans l'entreprise

• Le règlement intérieur est maintenu.
• Les sanctions sont précédées d'un entretien mais une mesure provisoire de mise à pied peut prendre effet immédiatement.
• Les prud'hommes peuvent se prononcer sur les sanctions sauf en cas de licenciement.
• Pas de politique dans l'entreprise.
• Le droit à la parole sur les conditions de travail est soumis à deux conditions :
— être dans une entreprise d'au moins 20 salariés ;
— que l'employeur en accepte les modalités... en attendant un décret sur l'expression des travailleurs en 1985.

Ce projet de loi aborde trois sujets : le règlement intérieur et les notes de service ; le droit disciplinaire patronal et les droits de défense des salariés ; l'expression des salariés dans l'entreprise. Le ministre Auroux en avait tracé le fil conducteur dès septembre 1981 : *« S'il n'est pas question de remettre en cause dans le secteur privé l'unité de direction et de décision dans l'entreprise, il convient d'instituer des mécanismes qui rendent possible l'expression de toutes les énergies et capacités. »*

1) LE MAINTIEN DU REGLEMENT INTERIEUR ET DES NOTES DE SERVICE ;

Le règlement intérieur est vraiment une survivance du droit féodal : un patron décide unilatéralement des obligations de ses salariés dans son entreprise. Même en droit bourgeois, les rapports sociaux dans l'entreprise devraient être définis par la loi ou des conventions négociées.

Le nouveau texte entend bien sûr limiter cet arbitraire patronal : *« Il* (le règlement intérieur) *ne peut apporter aux droits et libertés des personnes des restrictions. »* On aurait pu en rester là. Mais non ! Le texte poursuit : *«... Des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »* Si on lit bien, le patron peut invoquer « la nature de la tâche » pour restreindre « droits et libertés des personnes » !

2) LA MISE A PIED TOUJOURS OFFICIELLE ET IMMEDIATEMENT.

Le nouveau texte veut amortir le droit patronal de sanction : le salarié sanctionné devra être préalablement convoqué par l'employeur pour un entretien, et il pourra s'y faire assister. Les griefs retenus devront lui être notifiés par écrit. Les patrons devront respecter cette procédure pour tout licenciement disciplinaire, quelle que soit la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. C'est bien la moindre des choses ! Et pourtant, une mesure de mise à pied peut toujours s'appliquer immédiatement.

3) LES PRUD'HOMMES PEUVENT ANNULER LES SANCTIONS DISPROPORTIONNEES, MAIS PAS LES LICENCIEMENTS DISCIPLINAIRES.

Le tribunal des prud'hommes ne pouvait jusqu'à maintenant juger que la réalité de la faute du salarié, sans pouvoir se prononcer sur « l'adéquation » de la sanction. Le projet de loi prévoit *« qu'il peut annuler les sanctions manifestement disproportionnées par rapport à la faute commise. »* Apprécions le *« manifestement »*, que la majorité parlementaire avait refusé lors des votes en commission. Mais voyons surtout la suite : *« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de licenciement. »*

Est donc toujours refusée l'annulation des licenciements disciplinaires injustifiés. Comme par le passé, le patron paiera éventuellement une indemnité en cas de licenciement *« sans cause réelle et sérieuse »*, mais il sera débarrassé du récalcitrant. Ah, le pouvoir de l'argent !

4) PAS DE POLITIQUE DANS L'ENTREPRISE !

Une « grande idée » introduisait le rapport Auroux : *« Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans l'entreprise. »* Citoyens, oui, mais apolitiques. Malgré une demande du PC, le droit d'expression des salariés doit se limiter *« au contenu et à l'organisation de leur travail »*. Et Auroux l'a justifié au cours du débat parlementaire : *« La politique dans l'entreprise, dans le secteur privé, n'est pas à l'ordre du jour. »*

5) LE DROIT A LA PAROLE DANS L'ENTREPRISE : UN DECRET EN... 1985 !

« C'est la parole et la confiance rendue aux travailleurs », s'est écrié Auroux devant le Parlement. Or, c'est fin 1985 que, par décret en conseil d'Etat, seront précisées les modalités d'exercice de ce droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail.

Dans la phase expérimentale actuelle, ce droit d'expression est prévu dans les entreprises d'au moins 200 salariés et pourvu que l'employeur accepte d'en négocier les conditions. Tremblez patrons ! Aucune sanction pénale n'est prévue pour le patron qui refuserait de conclure la négociation sur ce sujet.

Ce projet de loi améliore bien quelque peu le droit de défense du salarié sanctionné. Il évoque une possibilité d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail. Mais il conserve intact au patron son pouvoir discrétionnaire de sanction et protège sa liberté de licencier. C'est ce que le rapport Auroux appelait *« le rétablissement et l'élargissement des droits des salariés »*, *« le droit à l'exercice des libertés publiques dans l'entreprise »* !

Deuxième projet de loi Le développement des institutions représentatives des travailleurs.

• Réintégration des salariés et délégués abusivement licenciés.
• Libre circulation des délégués.
• Un délégué syndical central à partir de 2 000 salariés.
• Légère amélioration des crédits d'heures.
• Les étrangers ne parlant pas français sont éligibles.
• Une définition des syndicats toujours corporatiste et apolitique.
• Des activités syndicales toujours bloquées sur les lieux et pendant le temps de travail.
• Pas de droit de veto des délégués sur les licenciements économiques et disciplinaires.

Le texte de ce projet de loi s'attache aux droits syndicaux, aux délégués du personnel et aux comités d'établissement, d'entreprise et de groupe.

1) UNE DEFINITION DU DROIT SYNDICAL TOUJOURS CORPORATISTE, APOLITIQUE, DISCRIMINATOIRE ET LIMITATIVE.

Le gouvernement avait l'occasion de revoir complètement des textes qui paralysent l'activité syndicale dans les grandes et surtout les petites entreprises. Le projet de loi conserve en l'état l'article L 411.1 du Code du travail qui définit dans les mêmes termes syndicats de patrons et syndicats ouvriers. Les patrons s'appuient sur cette définition corporatiste pour s'opposer à l'expression politique des syndicats.

Le nouveau texte ne touche pas à tous les anciens articles sur la discrimination syndicale, le droit de grève, le calcul des effectifs, les locaux syndicaux, la collecte des cotisations, les réunions de syndiqués. Ainsi les syndiqués ne peuvent toujours pas se réunir dans les locaux et pendant le temps de travail. Il en est de même pour la diffusion des tracts et la collecte des cotisations. Les locaux syndicaux, obligatoires dans les seules entreprises de plus de 200 salariés, ne sont pas ouverts pendant le temps de travail, ni pour une assemblée de syndiqués, ni à l'ensemble du personnel, ni aux responsables syndicaux extérieurs.

Les travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée ne comptent pas partiellement pour l'effectif des élections professionnelles. Les travailleurs étrangers ne peuvent accéder à des responsabilités de direction des syndicats qu'après cinq ans de présence en France.

Les parents peuvent s'opposer à la syndicalisation d'un jeune de 16 à 18 ans. Enfin, la défense du *« libre exercice de l'industrie et du travail »* permet toutes les manœuvres patronales et même les procès en dommages et intérêts contre les grévistes et leurs organisations syndicales.

2) LEGERE AUGMENTATION DU NOMBRE DES DELEGUES ET DES CREDITS D'HEURES, AMELIORATION DES CONDITIONS D'ACTIVITE ET DE LA PROTECTION DES ELUS OUVRIERS, MAIS TOUJOURS RIEN POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES.

Sur ce fond de textes largement antisyndicaux, le projet de loi apporte quelques minces avantages pour les syndicats et les élus.

Le nombre des délégués syndicaux est légèrement augmenté par la création :

— d'un délégué syndical supplémentaire pour les syndicats influents dans les collèges ouvriers et cadres des entreprises de 500 salariés et plus ;

— d'un délégué syndical central dans les entreprises de 2 000 et plus avec au moins deux établissements de cinquante ;

— d'une tranche supplémentaire à 500 salariés (2 délégués).

Le crédit d'heures de délégué syndical central est de 20 heures par mois. Pour les autres délégués syndicaux, il est porté à 10 heures pour les entreprises de 50 à 150 salariés (actuellement 150 à 300) ; à 20 heures pour celles de plus de 500 salariés (actuellement, 15 heures au-dessus de 200).

Le nombre de délégués aux comités d'entreprise sera légèrement augmenté et une enveloppe d'heures en supplément sera décidée par décret.

Désormais, il n'est plus nécessaire de s'exprimer en français. Les candidats délégués et les salariés mandatés pour l'organisation d'élections professionnelles sont protégés pendant trois mois.

Les délégués (DP, CE, CHSCT) et salariés « protégés » ne peuvent être licenciés sans autorisation de l'inspection du travail. Si l'autorisation de l'inspecteur du travail vient à être cassée par le ministre ou un tribunal administratif, les délégués licenciés

sont réintégrables de droit dans leur emploi s'ils le désirent. Mais l'employeur peut toujours mettre provisoirement à pied un délégué pour *« faute grave »* !

Enfin, l'employeur doit informer le personnel par voie d'affichage tous les ans pour les élections de délégués du personnel et tous les deux ans pour celles au comité d'entreprise.

Ces points constituent de timides avancées. Mais les travailleurs des entreprises de moins de 11 salariés restent toujours sans moyens légaux de s'organiser et d'élire des délégués. L'idée d'une représentation inter-petites entreprises avancée dans le rapport Auroux a été abandonnée.

3) DES C.E. MIEUX INFORMES MAIS SANS POUVOIRS CONTRE LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES.

Le CE est obligatoirement consulté sur tout ce qui concerne les effectifs, la structure des emplois, l'évolution de la technologie et des conditions de travail, la durée et l'aménagement du temps de travail, l'évolution des salaires prévue par la convention collective.

L'employeur doit affecter au CE, doté désormais de la personnalité civile, des locaux et 0,2 % de la masse salariale. Mais il ne fournit plus le personnel du CE, rémunéré sur le budget alloué. Les stages économiques obligatoires dans les entreprises de moins de 100 salariés sont également financés sur ce budget alloué.

Le CE peut se faire assister d'experts payés par l'employeur pour l'examen des comptes annuels des établissements, des entreprises et du groupe. Une commission économique est créée dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés pour l'étude de l'évolution des technologies et de leur répercussions sur les conditions de travail.

Enfin, des comités de groupe sont constitués au niveau des grosses sociétés et de toutes leurs filiales françaises.

Les délégués aux CE pourront certainement recueillir beaucoup d'informations — de bonnes et de moins sûres — sur les entreprises. Une bonne information est fort utile à un syndicalisme combatif. Mais outre que les délégués au CE sont juridiquement tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion, ils n'ont strictement aucun pouvoir, ni suspensif ni de veto, sur les mauvaises conditions de travail et surtout sur les licenciements économiques. Il est prévu un *« droit d'alerte »* dans le cadre d'un futur projet de loi !

Troisième projet de loi : les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

• Le CHSCT, obligatoire dans les entreprises (même commerciales) d'au moins 50 salariés.
• Possibilité d'appel à un expert pour l'étude de risques graves.
• Les membres sont « protégés ».
• Rien pour les entreprises de moins de 50 salariés.
• Un crédit d'heures codifié et fort limité.
• Un devoir de discrétion.
• Aucun pouvoir d'arrêter un travail dangereux, d'imposer des mesures de prévention et de protection.

La grande innovation du projet de loi est la fusion des anciens CHS et CACT (commission pour l'amélioration des conditions de travail, obligatoire actuellement dans les entreprises de plus de 300 salariés) pour créer les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Les CHSCT ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, à l'amélioration des conditions de travail. Ils deviennent obligatoires dans les entreprises de 50 salariés et plus, même commerciales.

Le nouveau texte prévoit au moins une réunion annuelle pour entendre un rapport de l'employeur sur le bilan et les propositions d'action de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion sur les informations fournies par l'employeur. Face à des risques graves, le CHSCT peut faire appel à un expert payé par l'employeur.

Les CHSCT peuvent surveiller, prévenir, proposer, dans le cadre d'un crédit d'heures maintenant codifié et dérisoire (5 heures par trimestre pour moins de 100 salariés ; 10 heures de 100 à 499 ; 15 heures de 500 à 1 499 ; 20 heures à partir de 1 500 salariés). Mais ils n'ont toujours pas le pouvoir d'imposer une mesure de prévention et de protection indispensable, ni de faire arrêter un travail dangereux. Il semblerait d'ailleurs que le groupe parlementaire socialiste cherche un amendement sur ce sujet !

Enfin, rien n'est prévu pour les quatre millions de travailleurs des entreprises de moins de 50 salariés !

Quatrième projet de loi : la négociation collective et le règlement des conflits collectifs de travail

• La commission supérieure des conventions collectives devient commission nationale de la négociation.
• Extension et élargissement plus systématique des conventions collectives par le ministre du Travail.
• Meilleure diffusion des conventions aux délégués et aux salariés.
• L'inspecteur du travail peut faire appliquer toutes les conventions collectives, étendues ou non.
• Obligation de négocier périodiquement au niveau des branches et des entreprises de plus de 50 salariés.
• Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions législatives ou conventionnelles sauf opposition d'une organisation majoritaire.

Ce gouvernement a horreur de contraindre les patrons. Tout comme la direction de la CFDT, il veut nous persuader qu'il suffit de prévoir partout de bon réseaux de négociations pour que les meilleurs compromis soient trouvés. Tisser cette toile de

négociations, c'est l'objet de ce projet de loi.

1) L'ARDENTE OBLIGATION DE NEGOCIER.

La commission supérieure des conventions collectives est baptisée, pour les besoins de la cause, commission nationale de la négociation collective. Elle doit suivre le développement des négociations et des conventions collectives ; elle établira régulièrement un état de l'évolution des salaires effectifs.

La grande nouveauté, présentée comme une audace peu commune, c'est *« l'institution d'une obligation de négocier »*. Au niveau des branches, les « partenaires » liés par une convention ou des accords professionnels doivent se rencontrer au moins une fois l'an pour discuter des salaires et une fois tous les cinq ans pour parler des classifications.

Au niveau de toute entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur devra tenir au moins une négociation annuelle portant sur les salaires, les effectifs et l'organisation du temps de travail. Le ministère du Travail pourra étendre plus facilement les diverses conventions collectives aux non-signataires et aux branches voisines.

Les inspecteurs du travail pourront désormais faire appliquer l'ensemble des conventions collectives, « étendues » ou « non étendues ». Une meilleure diffusion des conventions collectives doit être assurée par les employeurs auprès des délégués du CE, des DP ou à défaut du personnel.

Les instances et procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage vont être revitalisées. Enfin, une curieuse improvisation juridique : des accords ou conventions peuvent déroger à des dispositions législatives ou réglementaires, en particulier sur les salaires, pourvu qu'une organisation majoritaire (par rapport au nombre d'inscrits !) ne s'y oppose. C'est la porte ouverte à toutes les formules de « gestion de la masse salariale » souhaitée par les patrons et certains sysndicats aux ordres.

2) CETTE OBLIGATION DE NEGOCIER N'IMPLIQUE PAS L'OBLIGATION DE CONCLURE.

Le gouvernement aurait pu profiter d'un tel texte pour unifier la condition des travailleurs divisés par d'innombrables conventions et accords disparates, mal connus et incontrôlables.

Pourquoi les éléments essentiels d'un même statut ne pourraient-ils pas se retrouver obligatoirement dans un nombre limité de conventions bien connues et élargies à l'ensemble des activités ? Une telle démarche supposerait que le gouvernement veuille contraindre les patrons à assurer aux travailleurs une amélioration sensible de leur situation dans les principaux domaines : salaires, horaires, classification, formation, conditions de travail, possibilités d'organisation et d'expression. Il a préféré en rester à une législation du *« minimum vital national »* et abandonner les travailleurs aux aléas de négociations sans garanties.

Le rapport Auroux en convenait froidement : *« Cette obligation de négocier n'implique pas l'obligation de conclure. »* Naïveté ou cynisme, le projet de loi se conclut sur ces termes : *« A défaut d'accord au terme de la négociation, il sera établi un procès verbal de désaccord, consignant les dernières propositions des parties. »*

« Je souhaite enfin que tous les travailleurs ressentent rapidement dans leur vie quotidienne le changement profond impliqué par ces réformes. »

L'examen systématique des quatre projets de loi sur lesquels débouche le rapport Auroux ne laisse aucun doute : en matière de droits des travailleurs dans l'entreprise, comme sur les salaires, comme sur les horaires, le changement est difficilement « sensible ». Et ce n'est pas par manque d'imagination que le gouvernement accouche d'un projet *« timoré »* et *« naïf »*, selon les adjectifs utilisés par Gérard Lyon-Caen dans *Libération*.

Lors des premiers débats au Parlement, Mme Toutain (PS) expliquait : *«Fallait-il tout, tout de suite ? Le réalisme nous a conduit à répondre non. »* Et Auroux renchérissait : *« Nous ne souhaitons pas aller plus loin... l'entreprise est un lieu de travail avant d'être un lieu de débat, un lieu où la règle n'est pas le conflit mais le contrat. »*

Ces quatre projets de loi, respectueux du Code du travail établi, sont significatifs de la politique gouvernementale de conciliation avec les patrons. Par-delà quelques aménagements positifs qu'il conviendra d'utiliser au mieux, les « droits nouveaux » des travailleurs s'inclinent devant le sacro-saint pouvoir économique et disciplinaire du patron dans l'entreprise.

Certes, un Code du travail ne peut pas, face aux employeurs, remplacer l'organisation collective, la combativité et le rapport de forces. Mais les travailleurs étaient en droit d'exiger du PS et du PC qu'ils ne laissent pas aux mains des patrons des textes qui légalisent leur arbitraire. ■