

Les lois Auroux, 25 ans après !

Gérard Alezard

« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise... »

Telle est la finalité affirmée des lois « AUROUX » de 1982. Paradoxalement, alors que cette novation d'un droit d'expression sur le lieu du travail est pour le moins tombée en désuétude, tout dans l'actualité sociale pousse à l'instauration d'une démocratie sociale, fondée notamment sur des droits d'expression et d'intervention effectifs des travailleurs sur tout ce qui fait la vie à l'entreprise. Dialogue social ou démocratie sociale, il y a un enjeu de contenu, information, rencontres et concertation seulement, ou aussi consultation, négociation sur tout un champ social et économique ? Et aussi un enjeu de méthode, fait accompli et discussion *a posteriori* ou examen en amont, pour des échanges et des négociations *a priori*, alors que le défi n'est pas seulement de pouvoir discuter des décisions mais aussi de pouvoir discuter les décisions et surtout débattre des scénarii et des options possibles. Il y va de la crédibilité des acteurs sociaux et des réformes. C'est aussi la condition d'une autre efficacité, économique et sociale.

25 ans après, si l'enjeu reste entier, la connaissance de la genèse et de l'élaboration de ces lois, l'examen de leur contenu, l'analyse des conditions de leur mise en œuvre, des acquis, des limites et des blocages peuvent beaucoup aider à construire la démocratie sociale que revendique la CGT notamment, en évitant les ornières et en levant des obstacles des années 80 qui subsistent toujours aujourd'hui. La construction de la démocratie relève incontestablement du parcours de combattant ; ce qui s'est fait hier dans ce domaine, peut beaucoup aider à apprécier les conditions du progrès pour aujourd'hui. Le rétroviseur est indispensable pour avancer...

Retour sur images.

Le gouvernement de la gauche vient d'entrer en fonction. Le rapport « Auroux » sur « *les droits des travailleurs* » lui est soumis dès le 17 septembre 1981, soit quelque trois mois après la victoire de la Gauche, suivi le 8 Octobre d'un rapport concernant les salariés de la Fonction et du secteur publics. Et alors, très vite va se construire une vaste refonte du droit du travail, concrétisée à travers quatre lois : la loi du 4 août 1982 sur *les libertés dans l'entreprise*, celle du 28 octobre sur *les institutions représentatives du personnel*, celle du 13 novembre sur *la négociation collective* et celle du 22 décembre sur *les comités d'hygiène, de sécurité et d'améliorations des conditions de travail (CHSCT)*. A ces textes législatifs, il faut encore ajouter des éléments spécifiques à la Fonction publique.

Un an environ, les choses n'ont pas traîné ! L'existence d'un gouvernement d'union de la gauche y est évidemment pour beaucoup, (avec le rapport de forces et les contradictions que cela suppose), et explique la portée de ces lois, comme émergences de nouveaux rapports sociaux.

Une réflexion préalable sur le climat en 81/82 : dès la sortie du rapport de Jean AUROUX le 17 septembre 1981, *a fortiori* lorsque ces lois ont été promulguées en 1982, dans leur mise en

œuvre comme pendant leur gestation, la polémique et les conflits n'ont pas manqué. Les uns (la CGT en était) disaient bravo : « *la citoyenneté est à notre porte et nous nous engageons dans une transformation des relations sociales... les lois Auroux peuvent amorcer la reconnaissance des droits de la personne* », c'était l'ambition affichée, affirmée et c'était le sens de nombre de propositions que nous avons faites à l'époque.

D'autres critiquaient vertement en annonçant « *la désorganisation de l'entreprise* » et en dénonçant « *l'instauration des soviets* », selon l'expression d'Yvon CHOTARD, [le propos avait beaucoup fait rire, à l'époque, même si les nouveaux droits des Comités d'entreprise, pour « *assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise...* » créaient de réelles possibilités...] Ainsi également d'Yvon GATTAZ, alors Président du CNPF qui, lorsque nous parlions du dialogue social, du droit d'expression et de l'intervention sur la gestion, sujet tabou et chasse gardée s'il en est, rétorquait « *certes, il faut revaloriser la fonction salariale, mais non par la participation à la gestion* », ajoutant en substance « *à chacun ses compétences, au tourneur de tourner, au chef d'entreprise de gérer* » ! Or, le paradoxe, apparent, est bien qu'aujourd'hui, le débat reste totalement ouvert alors qu'une des questions à la une de l'actualité sociale et économique, voire politique dans les présidentielles, c'est bien de savoir si la démocratie sociale et économique doit avoir droit de cité à tous les niveaux, entreprise, territoires, national et international. Là encore, le retour sur images sur cette période est édifiant.

Ces lois Auroux marquaient incontestablement des avancées pour les salariés et pour la vie syndicale. La CGT a parlé de textes « *de la veine de 1936... de moyen important pour répondre aux aspirations des salariés à intervenir sur leur lieu de travail.... Influant sur l'organisation hiérarchique de l'entreprise, en enrichissant la vie syndicale.... Des lois de démocratie affichant dignité, liberté, responsabilité et solidarité....* » dixit Gérard Gaumé, qui, en tant que secrétaire confédéral et responsable du secteur LDAJ, a conduit les réflexions et coordonné les négociations sur ces questions. ¹Henri Krasucki, quant à lui, s'adressant en conclusion aux participants d'une conférence nationale sur les droits nouveaux, déclarait: « *essayez de vous souvenir, camarades, de la première fois où, au cours d'une réunion, vous-mêmes, nouveaux militants, vous avez demandé la parole, essayez de vous souvenir de ce moment-là. Imaginez ce que signifie pour un travailleur, cette possibilité de s'exprimer ; cela veut dire qu'il agit déjà...* »²

On ne saurait en effet banaliser l'ampleur de cet ensemble de droits et de libertés inscrits dans ces lois et décrets, qui concernent, d'une façon ou d'une autre, les travailleurs des entreprises privées, ceux du secteur anciennement et nouvellement nationalisé, de la fonction publique et des collectivités territoriales, soit l'ensemble des salariés du pays. Il s'agissait bel et bien « *d'une grande et indiscutable avancée* ». ³

Retour sur les quatre lois, contenu....

¹ Rapport d'ouverture à la Conférence nationale sur les droits nouveaux, des 1 et 2 décembre 1983, Le Peuple, n° 1167 du 19 janvier 1984.

² Cité par Didier Niel, secrétaire de la CGT, dans « Politis, la revue » (avril, mai, juin 1993), à l'occasion des dix ans des lois Auroux. Ces éléments renvoient aux travaux de la Conférence citée plus haut.

³ Voir à cet égard l'analyse détaillée faite dans « Le guide des droits nouveaux » brochure publiée par la CGT en 1983 qui met en évidence la portée de ces lois sans en masquer les limites et les insuffisances.

A ce stade, sans vouloir énumérer les mesures inscrites dans ces quatre lois, comment ne pas citer en particulier la reconnaissance de la section syndicale dans chaque entreprise⁴ et des moyens accrus et garantis en matière de crédit d'heures et de locaux syndicaux, du délégué central dans chaque groupe, du délégué de site, du délégué syndical « cadre », l'institution du comité de groupe, la protection des délégués syndicaux et la libre circulation des élus, l'obligation de négocier sur les salaires effectifs, les groupes d'expression, la réglementation des emplois intérimaires, le retour à l'élection des administrateurs de la Sécurité sociale ?

Pour ce qui est précisément de la loi du 28 octobre 1982, relative aux institutions représentatives du personnel, a ouvert des conditions nouvelles pour l'intervention sur les problèmes économiques. Il en est ainsi de l'extension du rôle de contrôle économique et des moyens des Comités d'entreprise. La loi définit un nouveau droit de contrôle sur la marche générale de l'entreprise, un nouveau droit de contrôle et d'avis motivé du CE, qui en élargit les prérogatives et aussi la vocation. La mission dévolue est clairement affirmée « *assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production...* ». La nouvelle loi étend la liste des questions sur lesquelles le comité doit être consulté, modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, projet d'introduction de nouvelles technologies notamment. Le rapport annuel d'activité de l'entreprise doit comprendre désormais les transferts de capitaux entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, les aides et les avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat et les collectivités locales et leur emploi. Les textes valident et renforcent l'habilitation du CE à donner un avis sur la formation des prix et leur formation.

Ces nouvelles attributions économiques offraient incontestablement des possibilités importantes pour une intervention constructive et efficace des travailleurs dans le domaine de la gestion, en tout premier lieu dans les entreprises nationalisées, au moment où s'élaboraient les contrats de plan et que se définissaient les critères d'une nouvelle politique du crédit, mais également dans le privé. L'expérience a montré depuis combien tout cela est l'enjeu de luttes au quotidien, dans les entreprises, quel qu'en soit le statut !!!

La loi du 23 décembre 1982 élargit la compétence des CHS créés le 1^{er} août 1947 : ces institutions deviennent Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont l'efficacité se vérifie en permanence, avec beaucoup d'inédit, qu'il s'agisse du champ d'action, des moyens, de l'intervention des salariés ou des élus. Devenu, au plan juridique, le premier acteur, du moins en théorie, chargé de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise⁵, c'est au CHSCT que relève le droit de retrait en cas de « *danger pour la vie ou la santé* », mais sans le pouvoir d'arrêter la machine ... !

Et que dire des dispositions pour la Fonction publique et le secteur nationalisé, heure d'information syndicale mensuelle, élargissement du champ des comités techniques paritaires, extension du droit syndical, droit de grève avec l'institution de la retenue du « *trentième* », conseils d'administration et administrateurs salariés élus dans les entreprises nationalisées,

⁴ Section syndicale dont la mission « *de défense des intérêts matériels et moraux des salariés, tant individuels que collectifs* » est explicitement établie.

⁵ On lira avec intérêt l'étude produite par Gérard Filoche (« *Vingt d'ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail* » (J.O. du 12 novembre 2001) au Conseil économique et social, qui fait un état des lieux sérieux et réaliste, vingt ans après, de la mise en œuvre de cette loi.

conseils d'atelier et de bureau... dispositions améliorant le dialogue social dans la Fonction publique, auxquelles il faut ajouter l'extension du statut aux collectivités territoriales ?

Ces droits ont été validés clairement par la CGT : « *associés aux acquis antérieurs qui n'étaient pas minces, les droits nouveaux touchent la vie de tous les jours aux travail. Ils englobent des domaines plus vastes relatifs aux intérêts collectifs des salariés, ils permettent de faire des pas concrets vers de nouvelles conceptions de la démocratie et des rapports sociaux dans les entreprises. Ils rendent possibles une vie et une activité syndicale normales dans les entreprises* ». ⁶ Réalités faisant alors force de loi, ils ont été d'autant plus appréciés par la CGT comme des droits CGT.

Ils recouvraient en effet une grande part du programme d'action confédéral, confirmé encore lors du 40^{ème} congrès en 1981. Certes, des insuffisances, des lacunes, voire des défauts que la CGT n'avait cessé de critiquer, se sont vérifiées préjudiciables au fil du temps. On peut citer sur ce point l'obligation de négocier sur les salaires effectifs, point important et positif, mais dont le champ excluait notamment les salaires mini, SMIC compris. De même, l'expression directe ne concernait ni les salaires, ni les classifications, la formation, l'emploi, et encore moins les choix de gestion.

Et méthode.

Durant les mois d'élaboration au sein du gouvernement de la Gauche, l'engagement de la CGT a été total, tant sur les modalités de la négociation que sur les contenus. Lors d'un colloque que la revue « Le Droit ouvrier » avait organisé en mai 1982 avec la direction de la CGT pour quelque 300 militants, en présence de Jean AUROUX et de Anicet LE PORS. J. AUROUX qui présentait ce qui à l'époque était un projet y avait interrogé publiquement la CGT pour lui demander « *mais enfin, au fond, maintenant au point où on en est, quelle est votre priorité, à vous la CGT ?* » Et la réponse a été très nette « *la priorité pour nous, c'est de tout faire les uns et les autres, pour que ces textes-là s'appliquent* ». ⁷ Cette adhésion, en forme aussi d'avertissement pour les pouvoirs publics, venait de très loin, d'une longue maturation, dans les luttes de plus de deux décennies, avec la montée des aspirations des ouvriers, des cadres aussi à être partie prenante des choix et des orientations des entreprises. Elle était aussi dans les propositions élaborées par la CGT durant les années passées ; les documents, les programmes de congrès, les conférences et les colloques sur les droits et libertés, et aussi les expériences et les attentes des luttes sociales, comme les conflits des OS dans les années 70 (ainsi de la grève des OS de Renault de mars à avril 1973, ou encore de celle de Ducellier... pour ne citer que ces deux entreprises), les débats sur les méthodes de management, sur l'organisation du travail ou encore les rapports entre les cadres et les centres de décision, avaient nourri ce travail d'élaboration et de propositions de la CGT. Nous n'étions pas sans bagages et pas non plus sans conviction, une conviction pour lutter et aussi pour construire et négocier.

Ainsi en témoignent des avancées qui ont marqué aussi la méthode. Le mode d'élaboration de ces lois, à maints égards sans équivalent, est en effet très instructif pour le travail du législateur et son rapport aux acteurs sociaux, et aussi pour le syndicalisme! Il s'agit là d'un processus parfaitement inédit si on le rapporte aux pratiques des gouvernements précédents, avec du temps pour réfléchir, du temps pour discuter, la possibilité de revenir sur un certain

⁶ Cf. opus cité, Le Peuple, n° 1167 du 19 janvier 1983, conclusions d'H. Krasucki lors de la conférence nationale sur les droits nouveaux.

⁷ Cf. compte rendu du colloque organisé par la revue « Le droit ouvrier » en mai 1982.

nombre de questions, où se sont conjugués les travaux d'amendements pour les débats au Parlement avec les rencontres bilatérales avec les Ministres concernés et leurs représentants, avec le Premier Ministre aussi. La CGT était entièrement disponible avec la volonté d'être « *auteur, acteur et interprète* ». Elle l'a été, dans les faits : ses représentants, aux divers niveaux, ont été omniprésents, et écoutés sur de nombreux points, dans des rencontres et des groupes de travail où ils ont pu être entendus et améliorer ainsi les projets initiaux. Si on compare cette expérience à ce qui se passe aujourd'hui, c'est le jour et la nuit. Cela relève d'un vrai défi, auquel sont convoqués tous les acteurs, économiques, sociaux et politiques, comment organiser des concertations, des débats, des négociations qui puissent conjuguer absolument le rôle et la place de tous, les salariés bien sûr, organisations syndicales, patronales, le législateur et bien sûr le gouvernement. A l'évidence, cela ne va pas de soi.

Au fond, la loi du 4 août 1982 sur « *la liberté des travailleurs dans l'entreprise* », et bien sûr, celles qui ont suivi, sont la traduction d'un rapport des forces politiques et sociales de l'époque, un rapport de forces qui en même temps, conférait à ces lois un caractère ambivalent, expression des aspirations des travailleurs pour un « *contrôle ouvrier* » et besoins du patronat de mobiliser la force de travail. La suite a montré que ce dernier avait bien préparé son mode d'utilisation et de dévoiement des textes pour ses objectifs d'intégration des salariés.

Enseignements et perspectives

Alors, est-ce que ces lois ont amorcé quelque chose, non seulement d'important mais de durable ? A coup sûr. C'est vrai en premier lieu de l'exigence de ce droit d'expression qui, au fond, est le droit, reconnu, de la personne, à intervenir sur le lieu du travail. C'est quelque chose de tout à fait essentiel dont la portée peut se mesurer à l'aune des réalités des libertés à cette époque dans l'entreprise, et pas seulement dans les petites. Ainsi du règlement intérieur qui prévalait alors chez Citroën et qui stipulait « *Il est interdit de chanter, de siffler, de prendre la parole en public, de susciter, d'organiser, de tenir des réunions ou des rassemblements, d'introduire ou de vendre des brochures, des journaux, des imprimer, des tracts, de manquer de respect au personnel dirigeant...* ». Notons que ce texte était encore très en deçà des pratiques quotidiennes qui faisaient de la chasse aux militants le sport favori des « *agents de secteurs* » de Citroën.

Donc, le droit d'expression, inscrit dans la loi, a modifié des pratiques et des états d'esprit, il a permis de gagner des convictions, voire des positions. Ce droit et, au delà, les quatre lois de 1982, ont renforcé le droit du travail. Leur contenu comme leur mise en œuvre n'ont cessé d'être au cœur des enjeux et des luttes dans les entreprises, avec des résultats au gré des rapports de forces. Ainsi, on peut à juste titre s'interroger sur la réalité aujourd'hui. Sans trop noircir le tableau, il y a bien désuétude de l'exercice du droit d'expression, et mise en cause de l'esprit affiché en 1982. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de discussions dans l'entreprise. On y débat de tout. Encore faut-il savoir qui en choisit les termes, de la direction de l'entreprise ou des salariés. Et surtout, entre avoir le droit à l'information pour des décisions prises en dehors des intéressés et avoir celui d'en discuter les termes, en amont, et non pas *a posteriori*, il y a plus qu'un décalage. Le problème est précisément là. La question reste posée, plus que jamais, du droit, pour les salariés, d'énoncer des propositions et des éléments de solutions alternatives, avec quelque chance d'être écoutés, entendus et avec quelques résultats. L'évidence est là : la société, le social, l'économique ne peuvent se développer sans confrontation, sans dialogue, sans intervention des acteurs aptes à porter les valeurs et les intérêts communs de ceux qu'ils représentent, et donc des salariés eux mêmes.

« *Il faut libérer les forces vives de la France* » disait le rapport Auroux qui, annonçant les différents projets de loi, précisait « *une mobilisation générale de ses capacités de création et d'innovation doit être entreprise, qui sera fondée sur un droit nouveau permettant aux travailleurs de participer à la définition de leur avenir et de celui de l'entreprise. ... Les travailleurs doivent tout d'abord être des citoyens à part entière dans l'entreprise, afin de devenir les acteurs du changement* ». Or, ce qui a fondé l'ambition de ces lois et qui s'est traduit à l'époque par des mesures concrètes, n'est même pas aujourd'hui au milieu du gué, mais reste à construire. Il y a même des vrais reculs. Tout le monde parle de démocratie sociale ou de dialogue social, le MEDEF parle même de « *délibération sociale* », mais ce qui domine, c'est le fait accompli. On parle de dialogue social, mais entre information, rencontre, concertation, consultation ou négociation véritable, le mélange est subtil et c'est le flou qui domine, pour finalement décider seul, qu'il s'agisse du patronat ou du gouvernement. Les exemples récents sont légion, CPE, Alcatel, Airbus, ou encore code du travail, où, sous prétexte de clarifier les textes, et sans négociation effective, on dispose à ce stade d'un nouveau texte qui, derrière le paravent de la simplification, risque de modifier le sens et l'interprétation de certaines dispositions et de mettre en cause nombre de droits et de garanties, dont certains résultant précisément des lois Auroux.

Lors d'un colloque organisé en mars 2007 par l'Université de Bretagne occidentale de Brest, à l'occasion des 25 ans des lois Auroux, M. Jacques LE GOFF, professeur de droit public, posait la question du rapport entre l'individuel et le collectif ; *les lois Auroux n'ont-elles pas plutôt favorisé l'individuel au détriment d'une place suffisante pour le collectif* ? Le propos mérite attention ; il y a bien un problème du rapport entre individuel et collectif. Encore faut-il examiner ce qui appartient aux lois et ce qui relève des différents acteurs sociaux.

Car les obstacles n'ont pas manqué. On l'a vu, la hargne du patronat qui ne s'est pas démentie, tout au long des débats sur les lois, a nourri une opposition de terrain acharnée avec des moyens considérables, pour empêcher la mise en œuvre de ces droits, pour les détourner, les vider de leur contenu. Il en fut ainsi des groupes d'expression, rendus obligatoires par la loi et face auxquels les directions d'entreprise n'ont pas lésiné sur les moyens pour faire pièce à ce droit des salariés: recherche de mise sous « tutelle » d'un encadrement trié sur le volet, mise en place de cercles de qualités, de groupes « *d'échange et progrès* » et autres équipes autonomes qui ont suscité aussi beaucoup de méfiance et participé au désengagement des travailleurs. En outre, les groupes d'expression ont connu assez vite une désaffection des salariés, faute de résultats palpables pour les propositions émises : étaient exclus de la discussion les salaires, la classification, la formation, l'emploi et les choix de gestion ! Et surtout, l'exercice est apparu assez vite comme le lieu destiné à préciser ensemble comment appliquer des choix décidés en amont, et pas discutables. Dès le début, ce fut un enjeu de luttes alors que le CNPF plaçait pour « *l'alternance s'il n'y avait pas d'autre moyen pour abroger les lois Auroux* ».

Autres obstacles que critiquait H. Krasucki en ces termes lors de la conférence nationale de la CGT : « *les réticences, les retours en arrière, les restrictions accumulées dans certaines entreprises publiques et administrations ou règne encore majoritairement des hommes du passé et où sévit trop souvent chez certains responsables tout simplement la crainte et le refus du nouveau. Ajoutons que le pouvoir ou du moins les autorités qui le représentent ne font pas*

*toujours preuve du dynamisme et de l'énergie nécessaires pour faire respecter et appliquer la loi... ».*⁸

Ces données expliquent, qu'après une première année où des milliers d'accords ont été négociés dans la moitié des entreprises de plus de 200 salariés, et une forte production des groupes d'expression dont le plus souvent les directions se sont employées à différer la solution des problèmes soulevés par les travailleurs, la situation s'est rapidement renversée, pour conduire à un droit mal exploité et assez vite dévoyé. Au blocage et à l'opposition du côté patronal, aux attermolements et aux retours en arrière du côté des pouvoirs publics, il faut également ajouter hésitation et frilosité du côté syndical et limites et effets pervers de certaines dispositions des lois.

Le développement de moyens d'expression des travailleurs et le renforcement de la délégation de pouvoir a contribué à un certain déséquilibre entre d'un côté une sorte de démocratie directe embryonnaire (les groupes d'expression et les conseils d'atelier et de bureau) et, de l'autre, une délégation de pouvoir au champ d'intervention nouveau et étendu (CE, CHSCT, Délégué syndicaux habilités à négocier...). Cela s'est ainsi mis en place, au détriment de la nécessaire conjugaison entre individuel et collectif, entre participatif et délégataire. Au fil du temps, « paradoxalement », des novations positives se sont trouvées en concurrence, d'autant plus que peu de moyens nouveaux ont été attribués pour l'expression et la décision collective des salariés organisés syndicalement (sauf dans le secteur public). Les droits des syndiqués étaient en effet oubliés. Manquait ainsi à l'appel une condition essentielle de la démocratie syndicale et les liens entre salariés et élus restaient dépendant des pratiques des organisations syndicales. En outre, l'absence de critères de représentativité par élection et de validité de la négociation par accord majoritaire, que seule la CGT avait réclamé, mais en vain, a beaucoup pesé sur la crédibilité des dispositifs d'expression.⁹

Si la responsabilité n'est évidemment pas égale entre les acteurs, si les conséquences ne sont pas de même nature, on ne peut passer sous silence des craintes et des réticences au sein du syndicalisme CGT, notamment lors de la première phase de mise en application de la loi. La direction de la CGT, consciente de ces hésitations et aussi des oppositions patronales, n'a pas ménagé ses efforts pour gagner la conviction et contribuer à la mise en œuvre des lois. La conférence nationale de 1983, parmi d'autres initiatives, est à cet égard significative de cet engagement confédéral. En témoignent les conclusions d'Henri Krasucki « ... *Faisons nous ce qu'il faut ? Et la réponse, c'est non !* », et revenant sur l'acharnement patronal « *si les libertés ne sont pas suffisamment utilisées, il faut dire sans hésiter que nous devons nous en prendre d'abord à nous-mêmes, nous-mêmes travailleurs, nous-mêmes, CGT.* ». Pour convaincre, H. Krasucki énonçait successivement « *le droit le plus simple, celui qui permet aux délégués de circuler librement... le droit d'accueillir dans les entreprises des responsables syndicaux de tous les échelons de la CGT... la possibilité de se faire assister dans toutes les discussions par des représentants qualifiés, choisis par l'organisations syndicale...le droit d'avoir des délégués de site... la possibilité de stopper une machine ou de refuser de travailler sur une installation qui mette en cause la sécurité...* », pour conclure son propos « *Alors question : est*

⁸ Alors que les textes étaient encore à l'état de projet, la CGT avait mis au jour un document confidentiel où un responsable DRH de la direction de Renault, entreprise nationalisée, précisait notamment « *la loi sur l'expression des travailleurs s'imposera à nous à terme. Le risque principal est de la voir modifiée dans un sens qui nous soit défavorable lors des discussions à l'assemblée nationale. Il est donc inutile de pleurer, mieux vaut chercher comment s'en accommoder au mieux...* » Puis, invitant à trouver la meilleure façon de court-circuiter les syndicats « *la course de vitesse est bien engagée avec les organisations syndicales...* »

⁹ Cf. article cité : D. Niel, « *Politis, la revue* », 1993.

ce qu'on se sert de ces droits ou non ? Il suffit de décider de s'en servir. Pour ne prendre qu'un problème actuel et urgent, combien de nos organisations se sont-elles saisi de l'obligation de négocier les accords de salaires, ce qui est une grande nouveauté des réformes sur lesquelles il faut s'appuyer ?... » .

On pourrait aussi évoquer l'heure d'information, dans la Fonction publique et le secteur nationalisé. C'était une des propositions de la CGT, et la disposition nous convenait ; la direction de la CGT a beaucoup œuvré pour sa concrétisation. Mais ça et là sur le terrain, un certain nombre d'organisations syndicales ont craint que l'heure d'information puisse mettre en cause l'autorité, la crédibilité de l'organisation syndicale et par conséquent, une sorte de concurrence s'est installée, pas partout bien sûr ; mais cela n'a pas facilité les choses.

De fait, dans une période passablement complexe et très vite perturbée par des reculs qu gouvernement et la contre offensive du CNPF, des militants, des dirigeants s'interrogeaient : crainte d'un contournement de l'organisation syndicale, sous couvert des groupes d'expression, de voir diluer la fonction des élus, ou de voir remis en cause leur rôle intermédiaire... L'expérience a montré que ces craintes n'étaient pas sans fondement, une expérience qui justifiait d'autant plus les appels de la direction confédérale. Un exemple, parmi d'autres, celui de l'obligation de négocier à l'entreprise ; il est évident aujourd'hui que cette mesure, par ailleurs stimulante et positive, a contribué à la réduction de la place de la négociation de branche, favorisant ainsi le recul du principe de faveur, élément essentiel de l'ordre public social. Au fil du temps, le délégué syndical, et seulement lui, a vu ses responsabilités considérablement accrues comme interlocuteur de l'employeur, habilité à négocier des accords d'entreprise. *« Cette fonction capitale de négociateur s'est trouvée amplifiée par la capacité d'engager seul et même en étant très minoritaire la collectivité de travail ».*¹⁰

Une histoire d'actualité !

Il est frappant de noter que ce sont les mêmes grandes questions, déjà au cœur des débats et de la rédaction et de la mise en oeuvre des lois Auroux qui frappent à la porte aujourd'hui, et à ces mêmes questions correspondent les mêmes réticences patronales ; d'Yvon Chotard à Raymond Gattaz jusqu'à Laurence Parisot, la différence n'est que de génération, pas d'argumentation : quelle citoyenneté dans l'entreprise, dans les territoires, au plan national, quel champ d'expression et d'intervention des travailleurs, quelle articulation entre la loi et le contrat, quels critères de représentativité des acteurs syndicaux et patronaux et de validité des accords, quels droits nouveaux des salariés eux-mêmes, quels droits spécifiques pour les syndiqués ?

Ce dernier aspect a nourri une vraie difficulté d'un côté, des groupes d'expression, voire des conseils d'atelier et de bureau, comme élément d'une démocratie directe embryonnaire, de l'autre un renforcement, positif également de la délégation de pouvoir : mais entre les deux, pas de moyen nouveau pour l'expression et la décision collective des salariés organisés (sauf dans le secteur public). Le syndicalisme, quant à lui, au sens des responsables de l'organisation syndicale, et les syndicats eux-mêmes, pour diverses raisons, n'ont pas trouvé leur place. C'est à coup sûr cette expression, réarticulée, de ces composantes « salariés, syndiqués, organisations syndicales, représentation élue » qu'il faut réanimer et garantir.

¹⁰ Voir à cet égard de « l'évolution des institutions représentatives du personnel et du droit syndical », la contribution de Pascal Rennes sur l'histoire du droit de travail (2003).

Le retour sur expérience que nous permet ce colloque « le syndicalisme, de 1968 à 1984 » est sur ce point aussi tout à fait bien venu alors que tous les acteurs sont au pied du mur pour l'installation de nouvelles régulations sociales. Il y a besoin de réformes sur des problèmes majeurs tout à fait inédits. Il y a des questions qui surgissent aujourd'hui et qui mettent au centre la place du « social », et pas seulement au sens du terrain social mais au sens des personnes, des individus. C'est bien ce qu'avaient perçu les lois Auroux, les circulaires et le décret d'Anicet LE PORS aussi, l'affirmation et la concrétisation d'une toute autre place des salariés dans l'entreprise. Ainsi de ce statut du travail salarié, qu'on peut aussi évoquer sous le terme de sécurisation, ou de sécurité sociale professionnelle selon le « label » CGT, pour un contrat attaché à la personne cette fois et pas à l'entreprise ou à l'établissement ; comment peut-on penser que cela puisse s'élaborer s'il n'y a pas la possibilité pour les salariés d'en débattre largement sur le lieu du travail, dans des conditions qui évitent certaines simplifications qui résulteraient des seuls débats des appareils syndicaux ?

La CGT a des propositions sur ce plan, associant critères nouveaux de représentativité pour les syndicats, fondés sur l'élection par les travailleurs, et négociation validée par la notion d'accord majoritaire (deux points qu'avaient demandé déjà la CGT en 82 !) : il y va en effet de la légitimité des négociateurs et aussi de l'efficacité des réformes nécessaires. Pour les rapports entre contrat et loi, on pourrait instituer un système de « navette » conjuguant auditions des partenaires sociaux par les commissions permanentes des assemblées, déclaration du gouvernement et débat au Parlement et retour aux négociateurs pour suite éventuelle et avis... A cet égard, 1982 et les conditions d'élaboration des lois AUROUX constituent un brouillon intéressant, évidemment à remettre sur le papier, à corriger, à discuter, à actualiser, mais avec le bénéfice de l'expérience de ces décennies... On pourra aussi s'inspirer valablement de l'avis récent du conseil économique et social de novembre 2006¹¹.

Ce retour sur ces 25 années est du plus grand intérêt pour cultiver héritage et mutation et avancer sur ces questions de démocratie sociale, notamment sur la dialectique individuel-collectif et aussi sur les rapports entre participatif et représentatif...

¹¹ « *Consolider le dialogue social* », avis présenté par P. Aurelli et J. Gautier (J.O. du 4 décembre 2006).