



e CGT rrier

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques **cgt**

1^{er} trimestre 1993

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 53 (nouvelle série)

Éditorial

UNE LOI DE SOCIÉTÉ... MAIS LAQUELLE ?

“Loi de société” : c'est ainsi que le gouvernement qualifie son projet de loi quinquennale. Qui le démentirait ? A partir d'une réforme profonde du Code du Travail ce projet organise la plus grande libéralisation. Et comme l'appétit vient en mangeant, les employeurs en redemandent et réclament "davantage d'audace".

Quelle société structurerait ces modifications ?

D'abord, et c'est sans doute l'aspect le plus lourd, la généralisation de la flexibilité et de la précarité.

Alors que depuis plus d'une décennie on se perd dans le dédale des TUC, PIL, CRE, CES, etc qui se sont substitués à de vrais emplois, on en rajouterait.

L'encouragement du travail à temps partiel étendrait les zones de sous-emplois et l'annualisation du temps de travail élargirait le champ des horaires atypiques et leur variation brutale, si néfaste pour la santé.

On parle de "troquer" ces aménagements contre une diminution du temps d'activité qui, amendement CHAMARD ou pas, aurait des incidences - à la baisse ! - sur les rémunérations tandis que l'annualisation créerait une formidable réserve d'intensification du travail. C'est "un tiens contre deux tu l'auras" et une opération supplémentaire de partage du travail et des revenus.

Si le projet de loi ne comporte pas d'aspect "pouvoir d'achat", celui-ci est quand même bien dans le collimateur : le non-paiement d'heures supplémentaires grâce à l'annualisation, les ponctions qui seront opérées par le biais de la fiscalité pour financer la protection sociale ou les diminutions de prestations viendront s'ajouter à la CSG, aux blocages de rémunérations et retraites de ces derniers mois !

Comment relancera-t-on une consommation - déjà plus qu'essoufflée - pour relancer une dynamique de croissance ?

Troisième volet du projet de loi : la présentation dans les petites entreprises. La philosophie en est simple : c'est la réduction des droits par la diminution des crédits d'heures, la fusion d'instances (CE-DP) et une moindre information économique.

D'un côté le gouvernement affirme vouloir donner la priorité à la négociation entre "partenaires sociaux", de l'autre on restreint les capacités d'intervention des salariés.

En matière de formation, alors que tout appelle à l'élévation des qualifications, la seule réponse apportée réside dans le forcing pour l'apprentissage et le rétablissement de classes préparatoires dès 14 ans. Et les pratiques actuelles des entreprises laissent la place aux plus grandes inquiétudes quant à la qualité de ce qui sera dispensé.

Enfin, tout cela s'accompagne de cadeaux royaux aux entreprises avec des exonérations supplémentaires de charges sans la moindre exigence en matière d'emploi.

Car toute la philosophie - prétendue - de ce projet est orientée sur l'emploi.

A qui fera-t-on croire que l'exonération des charges, la généralisation de la flexibilité et de la précarité, la limitation de la représentation du personnel sont susceptibles de créer des emplois ?

Par quelle magie pourrait-on éviter que la baisse de consommation - qui résultera inévitablement de la diminution du pouvoir d'achat consécutive à ces mesures - ne grippe un peu plus les rouages de l'économie ?

Le gouvernement parle de "faire patienter les fonctionnaires" (pour leurs salai-

res), se dit résolu à obtenir "des milliards d'économie en matière de santé", la diminution de l'impôt sur le revenu est une vaste fumisterie du fait de la CSG, et pendant ce temps là, les entreprises annoncent en rafale des suppressions d'emploi... sans compter les privatisations qui s'organisent.

A lors... changement de société, certes. Mais, les contenus qui s'en dessinent sont ceux d'une déstructuration mettant le salarié à la totale disposition de son employeur.

"Etape décisive pour la modernisation de la France", "loi d'espérance" nous dit-on.

C'est en fait à un vaste retour en arrière qu'on veut nous conduire.

Il appelle une riposte d'ampleur, l'élévation d'une véritable digue à laquelle tous participent pour défendre leurs intérêts légitimes. Un processus est engagé en ce sens, qui se traduit en initiatives de luttes unitaires dans de nombreuses entreprises, et branches professionnelles ; c'est à l'échelon de tout le pays, à tous les niveaux qu'il nous faut le conduire.

La CGT fera tout ce qui relève de ses possibilités pour y contribuer.

Lydia BROVELLI
Secrétaire de la CGT

SOMMAIRE

	Pages
Editorial	1
La loi quinquennale et le droit syndical	2 & 3
L'annualisation des horaires	4

LA "LOI QUINQUENNALE"

Vue d'ensemble

Les articles 18, 19 et 20 du projet Balladur - Giraud annoncent une réduction massive des droits syndicaux des salariés dans les entreprises de moins de 300 personnes. Ceci représente la moitié du salariat actuel.

Ils pourront compter sur un nombre raréfié d'élus, disposant de moins de moyens en heures de délégation et en pouvoir d'intervention et de contrôle auprès des employeurs.

La démocratie à l'entreprise déjà rationnée sera encore réduite par le jeu des élections plus espacées.

Pour les entreprises de moins de 100 personnes, les droits syndicaux subissent une véritable transformation dans le sens d'une désagrégation. La fusion des deux institutions - Délégués du Personnel et Comité d'Entreprise - aura de redoutables effets :

- Elle conduira à la quasi disparition de la fonction revendicative du délégué déjà fortement fragilisée dans ce type d'entreprise, sans que pour autant le Comité d'Entreprise ne se voit revalorisé. L'action de proximité du délégué du personnel est en balance, c'est celle que redoute le plus le patronat.

- Au chapitre du nombre de militants, incarnant la force syndicale, cette fusion se traduit par une fonte importante d'effectifs. Globalement cette saignée concerne 15.000 Comités d'entreprises et 45.000 élus. Ne resteront que 30.000 délégués du personnel faisant fonction de membres du Comité d'Entreprise.

REVUE DE DÉTAIL

• Article 18 :

Il comporte :

1°) La fusion des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise en une seule institution pour les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 100 personnes. Celle-ci s'opérera à la seule initiative de l'employeur à la première occasion, c'est-à-dire lors du renouvellement de l'une ou l'autre des deux institutions.

Ce sont les Délégués du Personnel qui forment le Comité d'Entreprise.

On aura donc :

- Dans les entreprises de 50 à 74 salariés, 2 élus au lieu de 5 (3 élus au C.E. disparaissent).

- Dans les entreprises de 75 à 99 salariés, 3 élus au lieu de 7 (4 élus du C.E. disparaissent).

- Dans les deux cas, il y a un 2^e Collège qui risque fort de porter systématiquement sa voix du côté patronal.

En heures de délégation, le bilan est le suivant : (à raison de 20 heures par mois et par élu)

- de 50 à 74 salariés : 40 heures au lieu de 90.

- de 75 à 99 salariés : 60 heures au lieu de 125.

Autre conséquence : sauf changement dans la législation, le délégué syndical inéligible pour les C.E. de moins de 300 salariés, devient donc inéligible pour les élections de D.P.

On constate donc que le C.E. absorbe les D.P. chargés d'un mandat plus revendicatif et souvent "relais" du syndicat. Les défauts qu'on peut constater actuellement dans les pratiques se trouveront accentués avec moins de moyens et de militants potentiels.

2°) La réduction de moitié du nombre de réunions obligatoires

- de 100 à 150 salariés dans l'entreprise le C.E. maintenu dans sa forme actuelle ne sera réuni que tous les deux mois au lieu du rendez-vous mensuel.

- de 50 à 100 salariés dans l'entreprise la réunion commune D.P.-C.E. sera mensuelle.

3°) Les D.P. des entreprises de moins de 50 salariés verront leur crédit d'heures abaissé de 15 à 10 heures par mois.

• Article 19 :

1°) Dans son deuxième paragraphe cet article porte à **deux ans l'élection des D.P. pour toutes les entreprises** quel que soit leur effectif. Cette élection devra coïncider avec celle des C.E. C'est une atteinte caractérisée à la démocratie et à l'expression des salariés. Les "précaires" en nombre croissant auront moins l'occasion de participer à la vie syndicale.

D'autre part ce scrutin unique accroîtra la polarisation vers le scrutin majoritaire aux dépens de la proportionnelle qui aura une répercussion dans la composition des C.H.S.C.T. On voit nettement se dessiner la dévalorisation des D.P. privés d'un scrutin qui leur soit propre.

2°) Dans les paragraphes 1, 3 et 4 est établie la possibilité pour les employeurs de retarder les élections, de ne faire appel aux candidatures que tous les deux ans lorsque les institutions représentatives n'existent pas. Il peut aussi annuler une élection récente (à son choix, D.P. ou C.E.) pour faire coïncider les deux scrutins. On voit ainsi les manœuvres possibles pour éliminer des élus indésirables. La démocratie, déjà fragile, dans les entreprises se voit confrontée à de drôles de cuisines.

• Article 20 :

Cet article entreprend une véritable liquidation des droits et moyens des Comités d'Entreprise dans celles de moins de 300 personnes, c'est-à-dire 95 % de ces institutions.

Procédant par décrets, le gouvernement est mandaté pour réduire à un seul rapport annuel, non détaillé, les informations que doit l'employeur aux élus. On réduit ainsi à peu de chose, sinon à néant, les attributions et droits de regard des C.E. qui sont détaillés expressément

dans la loi, abolie de fait pour cette catégorie de C.E.

Ceci porte, rappelons le, sur :

- Les prévisions de l'emploi

- l'égalité entre les hommes et les femmes

- l'activité économique, financière et commerciale

- la mise en œuvre des technologies

- les salaires et les qualifications

- les perspectives économiques

- l'emploi des "précaires : intérim, C.D.D. etc...

Cet article scélérat va désarmer 95 % des C.E. face aux licenciements économiques. Le gouvernement ne craint pas de présenter ceci sous le signe de la rationalisation et de la simplification, jugeant que les élus ne sont pas en mesure de comprendre les informations qui leurs sont actuellement soumises.

POUR UNE RIPOSTE DE QUALITÉ

Ainsi nous avons à défendre des droits acquis depuis longtemps et qui faisaient partie du paysage social. Mais aussi des droits plus récents qui correspondent à la crise et aux licenciements économiques. (Attributions économiques et contrôle de l'emploi précaire).

La démolition de ces droits est entreprise là où les élus sont peu nombreux, plus isolés et ne peuvent pas facilement travailler collectivement. Il faut savoir qu'avec cette loi les D.P. du 1^{er} collège se retrouveraient minoritaires dans l'instance unique.

Celle-ci aura des réunions espacées avec la confusion des mandats. Ainsi se trouvent favorisés le cumul des mandats et la délégation de pouvoir courant sur deux ans au lieu d'un. L'institutionnalisation d'une représentation mise au-dessus des travailleurs est poussée plus en avant, rejaillissant sur le syndicat. L'attaque n'est pas imprévue malheureusement. Ce dispositif d'étranglement était dans l'air depuis des années (projets Bélier, Soisson, du Centre des Jeu-

E" ET LE DROIT SYNDICAL

nsemble

Pour les entreprises de moins de 300 personnes la loi autorise le gouvernement à agir par décret pour modifier les moyens et les droits des Comités d'Entreprise.

Enfin, on peut légitimement craindre que ces nouvelles règles ne s'appliquent par assimilation aux établissements, ceux-ci étant confondus dans le terme générique d'entreprise. On se trouverait alors devant une amputation encore plus grave des droits de représentation des salariés.

C'est dire l'ampleur de l'offensive :

- En pleine symbiose avec les exigences du patronat, le gouvernement fait des droits syndicaux matière à réduction des "coûts du travail".

- Faisant boule de neige, cette réduction drastique doit permettre de peser encore plus sur les "coûts" par la déstabilisation des droits et des forces syndicales. La spirale est largement engagée pour flexibiliser et précariser d'un degré supplémentaire, puisque le processus général de la loi repose en partie sur des "négociations" déjà trafiquées quant au fond auxquelles on ajoute l'affaiblissement des interlocuteurs salariés.

nes Dirigeants d'Entreprises). Il était expérimenté avec la tolérance de l'Administration du Travail.

★

Il faut aussi reconnaître que de nombreuses pratiques syndicales ont créé un terrain favorable et peuvent servir de justification aux "réformateurs". Dans combien d'entreprises a été pratiqué le cumul des mandats sur un seul militant qui s'est trouvé ainsi éloigné des salariés.

On ne peut donc se cantonner dans la protestation purement défensive (par exemple en dénonçant seulement le nombre d'heures de délégation dont sont privés les militants) ; On ne pourra donner corps à une riposte appropriée si l'on ne recadre pas l'action par rapport aux droits des syndiqués et au-delà des salariés des P.M.E. et des autres entreprises. Ceci suppose un double mouvement de regard critique sur nos pratiques syndicales pour les réformer et de revendications à élaborer avec les syndiqués et les travailleurs pour conquérir des droits ou même simplement à faire appliquer ceux que la loi n'institue que formellement sans application pratique ; par exemple, le droit d'expression directe et collective et l'heure d'information syndicale, mais aussi un droit de réunion des syndiqués, la liste est loin d'être exhaustive.

S'agissant des P.M.E. et des salariés dispersés par les délocalisations et la précarisation, on est amené à élaborer et revendiquer des droits adaptés à leur situation. Le lieu de cette action se trouve très naturellement dans les Unions Locales, servant de bases avancées pour que les militants syndicaux conquièrent un droit d'accès dans les entreprises inorganisées, pour que, réciproquement, les salariés accèdent à un droit d'information et de contact avec le syndicat. C'est un champ nouveau à défricher, indépendamment d'ailleurs de la loi qui intervient aujourd'hui, mais qui peut servir de stimulant pour la mettre

en échec. Avec les conseillers du salarié, existe d'ailleurs une ébauche de ces droits nouveaux à faire valoir.

En dépit - ou en raison - de ses effets destructeurs, la loi "Balladur" peut être le point de départ d'une nouvelle réflexion syndicale, porteuse d'actions concrètes, sur les droits collectifs des salariés. La démarche fondamentale devrait être que les syndiqués se réapproprient les droits syndicaux et que,

d'une façon plus générale, les travailleurs soient associés plus étroitement à l'activité revendicative et aux interventions militantes. L'expérience des mouvements sociaux actuels, l'implication nécessaire des salariés dans les formes et objectifs des actions nous montrent la voie de ce qui ne devrait plus être une démarche exceptionnelle.

Ph. MUNCK

STAGE DE RESPONSABLES DES CONSEILLERS DU SALAIRE

Date :

du 24 Janvier 1994 au 29 Janvier 1994

Lieu :

INSTITUT DU TRAVAIL DE SCEAUX (92).

Objectifs :

Former au niveau des départements des camarades destinés à aider les militants "Conseillers du salarié" à exercer efficacement ce mandat syndical.

Participants :

Responsables d'éducation syndicale, secrétaires d'U.D. ou d'U.L. ou militants figurant sur une liste de conseillers du salarié, mais impliqués dans une direction syndicale. Aucune connaissance juridique n'est demandée.

Programme en cinq thèmes principaux :

- 1 Agir avec le salarié menacé (le pré-entretien)
- 2 Procédure de licenciement et suite prud'homme
- 3 Valoriser la défense de l'emploi,
- 4 Les droits pour l'implantation syndicale,
- 5 Le suivi, le lien avec les U.L.

Intervenants :

Universitaires, praticiens, militants syndicaux.

Conditions :

Internat. Frais et pertes de salaires pris en charge

Ce stage ne s'adresse pas aux conseillers prud'hommes

Les candidatures sont à faire approuver par l'Union Départementale et à faire parvenir à :

Pascal RENNES — Secteur LDAJ-CGT
263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX - Tél. : (1) 48.18.81.32.

L'ANNUALISATION DES HORAIRES : LE PARCOURS DU COMBATTANT

L'un des dispositifs principaux du projet "Balladur - Giraud" dont la discussion s'achève au Parlement met en pièces la notion même de semaine de travail. Il entend par "voie contractuelle" faire payer au prix fort une diminution, qui peut être dérisoire, des horaires de travail.

Certes, la référence à la semaine demeure, mais uniquement pour servir de "moyenne" dans un ou des cycles de variation qui peuvent être trimestriels, semestriels ou annuels, ou encore les combiner entre eux, l'année devenant le cycle majeur autour duquel s'organise le travail, à la volonté de l'employeur. C'est une "vieille idée" qui a déjà sa traduction dans le code du travail. Mais, aujourd'hui on brandit la carotte de la réduction du temps de travail pour la faire passer en force. Si l'on veut un temps réduit, de si peu que ce soit, il faut en passer par là.

LE TERRAIN MINÉ DE LA VOIE CONTRACTUELLE

Ainsi, la "voie contractuelle" est prédéterminée, elle n'est pas libre. Face à l'employeur, l'interlocuteur syndical est déjà dominé. Il le sera plus encore dans les cas où le chef d'entreprise l'aura laminé par avance et se créera des interlocuteurs à sa main : ceci est inscrit dans la partie de la loi consacrée au "rationnement" des droits syndicaux qu'on a exposée par ailleurs. Les employeurs ont le choix le plus large des lieux où ils pourront entreprendre le forcing : de l'établissement d'une plus grande entreprise jusqu'à la branche d'industrie. Il est certain que les unes seront utilisées contre les autres pour créer des précédents. On peut s'attendre à ce que les "branches" ne concoctent que des lignes générales qui ne créent aucune obligation désagréable aux entreprises et ouvrent les portes à toutes les licences. Par contre, on risque de "faire fort" dans les déserts syndicaux avec des "accords" qui n'en seront pas et émaneront de l'autorité patronale comme de vulgaires "décisions unilatérales".

Il faut dès à présent, informer nos syndicats sur les conditions dans lesquelles cette loi risque d'être appliquée. Car le patronat tient à l'annualisation tant elle lui permet de faire des économies de salaires, notamment sur les heures supplémentaires, mais aussi par le biais d'une productivité accrue.

NOUVELLE ORGANISATION DU CHÔMAGE PARTIEL

La loi est d'autant plus permissive et perverse que la "carotte" ne fait vraiment pas le poids par rapport aux conditions qui seront imposées aux salariés. Ce n'est pas la semaine "moyenne" de 35 heures ou de 38 heures qui est mise sur la table de "négociation" ; avec quelques minutes, quelques heures sur l'année, on peut justifier tous les écarts, depuis le chômage partiel, qui ne sera plus, alors, indemnisé, jusqu'à des semaines de 48 heures et plus et des journées de dix heures.

TRAVAIL EN CONTINU ET DU DIMANCHE

A ceci va s'ajouter la généralisation program-

mée du travail en continu (de nuit et du week-end) et celui du dimanche dans le commerce.

Ces deux mesures complémentaires peuvent être prises par simple autorisation administrative (travail en continu) et par décision préfectorale (ouverture du dimanche) ; Dans ce dernier cas, la loi prétend ne viser que les sites touristiques et ceux où se pratiquent des activités culturelles permanentes : mais qui n'est pas touristique ou culturel dans la France d'aujourd'hui ?

Des centaines de milliers de salariés risquent aussi des bouleversements considérables dans leur vie et celle de leurs familles et ceci, avec perte de leurs droits et de salaires.

On a déjà vu au passage que les modulations d'horaires peuvent être extrêmes et imposer un véritable chômage partiel qui ne serait plus, alors indemnisé. Cette perspective n'est pas irréaliste. En effet la loi prévoit que les "accords" doivent comporter la prévision de la répartition des horaires de travail à titre "indicatif". C'est bien la porte ouverte aux changements pour lesquels il sera loisible d'invoquer les fluctuations de la conjoncture. Dans ce cadre, les ouvriers de Peugeot ou de Citroën risquent fort de se réveiller avec des feuilles de paie réduites à néant pour les jours ou les semaines de chômage qui leur seront imposées. Si l'on ajoute à cela les diminutions dues à la réduction des horaires, voilà déjà des salaires bien écornés.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES IMPAYÉES

Ce n'est pas tout : la disparition de la semaine de travail comme base de rémunération va faire sauter les majorations pour les heures supplémentaires, du moins celles qui sur l'année ne dépassent pas la "moyenne horaire de la semaine". On pourra faire des semaines de 48 heures sans supplément salarial ou en perdant ceux auxquels on pouvait prétendre avec l'organisation précédente. Le calcul et le paiement se faisant sur plusieurs mois, voire l'année entière, il y a fort à parier que les comptes seront difficiles. Déjà des patrons fraudent en grand nombre sur la loi actuelle : on peut s'attendre à ce que de nombreux travailleurs soient frustrés des heures supplémentaires "réelles" qu'ils auront accomplies, y compris sur les "heures normales".

Les débats qui viennent de se terminer en première lecture à l'Assemblée Nationale montrent que ses partisans eux-mêmes doutent que la loi crée le moindre emploi. Par contre, ils sont persuadés de permettre aux employeurs de fructueuses économies sur les salariés.

LE TEMPS PARTIEL A VOLONTÉ

L'annualisation des horaires porte également sur les travailleurs à temps partiel. Vieux leitmotiv aussi : il faut multiplier ces contrats. D'où des incitations financières - pour les employeurs - afin de transformer des emplois à temps plein en "temps partiel", à condition dit-on, que soient créés de nouveaux emplois, à temps partiel évidemment.

En fait, l'opération "temps partiel" a pour but de créer à côté des temporaires et intermittents, une nouvelle vague de "précaires". Les termes de la loi sont éloquentes puisqu'ils

tendent, non seulement à placer ces salariés dans l'annualisation avec tous les aléas communs, mais à leur imposer une flexibilité supplémentaire en repoussant plus loin les barrières actuelles qui limitent à 10 % le nombre d'heures supplémentaires qu'on peut leur réclamer en plus de leur horaire normal. Des accords de branche peuvent prévoir jusqu'à 30 % en plus l'utilisation de ces gens.

Pour eux particulièrement, la loi pousse plus loin encore l'utilisation flexible : elle permet que la modulation des horaires prévus dans leur contrat puisse être modifiée avec seulement 7 jours de délai de prévenance. Plus modulable et flexible que cette main d'œuvre, tu meurs !

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A L'ORDRE DU JOUR... SANS PERTE DE SALAIRE

Annualisation, extension du temps partiel, extension aussi de l'emploi des contrats temporaires et intérimaires : si l'on combine tous ces aspects, on perçoit que la loi quinquennale est bien une loi de société comme certains l'ont affirmé en pensant l'encenser. Une loi, en effet, qui crée une condition sociale encore plus dure et exigeante : et ceci sans perspective réelle de créations d'emplois avec une économie féroce sur la valeur du travail. En se plaçant sur les thèmes chers aux "économistes de marché", le patronat va pouvoir disposer d'une gamme élargie de produits sur le marché du travail. A chaque moment, il pourra puiser sur ce stock d'êtres humains disponibles sans avoir à déboursier pour l'entretenir entre deux usages intensifs. Un quatrième zéro vient s'aligner derrière les trois autres qui avaient été définis comme le "nec plus ultra" de la gestion des entreprises : zéro défaut, zéro stock, zéro délai et maintenant zéro charge permanente des salaires. Flux tendu sur toute la ligne ;

Mais il n'est pas sûr que la disponibilité des êtres pensants et réagissants soit aussi grande que celle des machines. Nous avons les moyens de peser sur la mise en œuvre en attendant de la balayer. La première tâche syndicale est d'en prendre toute la mesure et d'aider les travailleurs à y voir clair, tant est grand l'imbricage des mesures qui risquent de leur tomber dessus.

Quoi que fassent le patronat et le pouvoir pour embrouiller les problèmes, la question d'une réduction du temps de travail est à l'ordre du jour. Elle a eu son reflet déformé dans le débat à l'Assemblée Nationale avec la question de la semaine de travail en quatre jours et de 32 heures. Pour l'instant, c'est à prendre avec des pincettes, car le "patronat éclairé" qui en est l'initiateur veut faire payer l'intégralité de la note aux travailleurs, une baisse massive du pouvoir d'achat. C'est le mouvement social, l'action collective, qui pourra imposer un retournement de la proposition. Ce retournement ne s'opérera pas ailleurs que sur le terrain, l'un des objectifs devant sans doute être la mise en échec de l'annualisation du temps de travail : encore faut-il faire comprendre son importance stratégique.

P.M.