Lois Travail et Institutions représentatives du personnel (IRP) : Chassée par la porte, la lutte des classes revient par la fenêtre

vendredi 10 août 2018, par Beub (Date de rédaction antérieure : 1er mai 2018).

Quand les contre-réformes et restructurations décidées en haut relancent la lutte des classes en bas : effets imprévus de l'arrogance gouvernementale et patronale…

Sommaire

- Un coup d'état social
- Dans un jeu rouvert, le (…)
- Chez les salariés, un intérêt
- CSE Tour Eiffel – L'interventi



Crédit Photo : Manifestation des salarié-e-s d'Onet pendant leur grève de novembre-décembre 2017. DR.

Le milieu du siècle dernier s'est caractérisé en France par la mise en place progressive, sur une période de cinquante ans, de toute une architecture d'institutions représentatives du personnel (IRP) emboîtées et interconnectées. Tout en bas, les délégués du personnel (DP), institutions de proximité, relais des réclamations des salariés, chargées d'interpeller l'employeur en défense des droits, pour le respect des conventions, premier niveau d'alerte avec un droit de saisine de l'inspection du travail et des prud'hommes. Au-dessus, le comité d'entreprise (CE) : organe de surveillance économique, gestionnaire des œuvres sociales arrachées au pouvoir discrétionnaire des employeurs. Même si l'organe restera purement consultatif, il dispose d'une capacité d'expertise économique, de freinage des restructurations. [1]

Dans le domaine revendicatif, les délégués syndicaux (DS) ont été instaurés en 1968, dans la foulée de la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise, qu'ils représentent ; ils sont les interlocuteurs des employeurs pour la négociation des accords sociaux et salariaux, notamment lors des négociations annuelles obligatoires – NAO – depuis 1982. Dernière instance, mise en place en 1982 : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Doté de la personnalité morale, capable d'engager ses propres expertises sur le plan de la santé et de la sécurité, il est devenu une épine dans le pied des employeurs, notamment en tant que source de jurisprudence de plus en plus protectrice pour les salariés.

Longtemps, malgré un rapport de forces de plus en plus en sa faveur, le patronat a hésité à attaquer cet ensemble de front. C'est pourquoi il a commencé par petites touches expérimentales : à partir de 1993, possibilité pour les petites entreprises de fusionner DP et CE dans la délégation unique du personnel (DUP) ; à partir de 2008, nécessité de choisir le DS parmi les candidats aux élections CE-DP et possibilité pour des salariés autres que le DS de négocier. Il a fallu attendre ces trois dernières années pour que l'offensive commence réellement, les lois Rebsamen (2015) et El-Khomri (2016) élargissant considérablement les possibilités de mise en place de la DUP.

Mais on restait encore dans le cadre d'une possibilité offerte à l'employeur, lequel devait l'obtenir dans son entreprise, face à une résistance en général proportionnelle à la taille et à l'implantation syndicale, ce qui s'avérait de fait inapplicable dans les grandes entreprises. Le problème jusqu'ici était ainsi que paradoxalement, ce que le patronat demandait d'en haut, il peinait à le faire appliquer en bas, dès lors que les dispositions nécessitaient la mise en place d'accords dérogatoires à la loi, qu'il fallait imposer à des représentations syndicales réticentes. De même, il y avait une limite à ce que le pouvoir nominalement socialiste pouvait assumer, les expérimentations hasardeuses de Sapin, Rebsamen et El-Khomri allant le griller comme instrument d'application en souplesse des désirs capitalistes.

Un coup d'état social

Ainsi, avant d'envisager tout bouleversement d'envergure, il fallait pour la bourgeoisie s'emparer directement du pouvoir d'Etat pour pouvoir imposer, depuis cette nouvelle base, son programme maximum. C'est le sens de la mise en place de Macron : avec ce qui s'apparente rétrospectivement à un coup d'Etat social, le capital a imposé sans fard son fondé de pouvoir direct.

En matière d'institutions représentatives du personnel, le présent gouvernement parachève l'œuvre dissolutrice du précédent en généralisant la fusion DP/CE à toutes les entreprises ; en supprimant le CHSCT, remplacé par une commission spécialisée du nouveau comité social et économique (CSE) [2] ; en ouvrant y compris la possibilité de faire disparaître le DS dans cet ensemble rebaptisé pompeusement « conseil d'entreprise » (nouveau « CE », qui n'a rien à voir avec l'ancien) et habilité à négocier des accords (qui seront d'application obligatoire même s'ils ne sont pas conformes à la loi).

Alors, l'adoption par ordonnance de la loi Travail 2 constitue-t-elle la victoire finale et sans retour du patronat ? C'est indéniablement l'aboutissement d'une offensive préméditée et menée avec succès. Faut-il pour autant abandonner tout espoir ? Loin de nous féliciter de ce qui reste une défaite en rase campagne de la classe ouvrière et des syndicats, nous verrons ici qu'en détail, les choses sont souvent plus compliquées : la lutte des classes ne cesse jamais, elle est consubstantielle au rapport social de production capitaliste. C'est pourquoi, chassée par la porte, elle montre une furieuse tendance à revenir par la fenêtre.

Dans un jeu rouvert, le retour du rapport de forces

La victoire est indéniable, il faut reconnaître à la team Macron le mérite d'avoir engrangé le point, mais il se pourrait bien que le prix du succès soit élevé : pour trancher dans le vif, le gouvernement a dû engager sa responsabilité et faire de la fusion des IRP une obligation légale, mais il a dû aussi concéder le maintien de la possibilité pour les « partenaires sociaux » à tous les niveaux de faire mieux que la loi.

A cela s'ajoute le fait que ce recul se paie au prix d'un passage en force contre tous les syndicats [3], lesquels ont pu constater, là encore à tous les niveaux, les effets de la « consultation des partenaires sociaux ». Après la politique capitularde de l'ancienne direction de Force ouvrière, avec la bascule et le retour de cette confédération dans le camp du refus, prévisible dès avant son dernier congrès, c'est de nouveau, en théorie, l'unanimité des organisations syndicales (OS) pour dénoncer ces dispositions, et au moins refuser de les laisser s'appliquer « au minimum légal ».

Ce qui signifie que dans toutes les entreprises où les négociations, les vraies, vont avoir lieu, les OS auront d'une manière ou d'une autre tendance à concentrer leurs efforts contre la destruction des acquis : dans l'impossibilité d'empêcher la fusion, il faut au moins se battre pour obtenir partout mieux que le minimum légal, en maintenant le plus d'instances et de droits. Or la mise en place des nouvelles structures se traduit par l'obligation de négocier un accord CSE, distinct du protocole préélectoral. Et à cette occasion, un front syndical uni peut faire des étincelles.

Pour prendre un exemple récent, l'issue des négociations à PSA Retail (concessionnaires et distribution) donne l'idée des constructions qu'on peut obtenir : CSE à plusieurs niveaux, maintien d'élus de proximité fonctionnant comme des DP, définition de commissions locales HSCT proches des CHSCT d'origine. [4] Puisque le droit syndical se négocie « boîte par boîte », les négociateurs syndicaux demanderont, et obtiendront dans bien des cas, plus que le minimum légal.

Un deuxième exemple, celui de la CGT de la Tour Eiffel, nous montre de surcroît qu'à la différence des protocoles préélectoraux, des clauses valant accords CSE peuvent être négociées à l'occasion de grèves, de débrayages ou de simples menaces de conflits sociaux *(voir ci-dessous le communiqué du syndicat CGT)*.

En bouleversant tout dans l'entreprise, Macron n'a en réalité pas réglé mais déplacé le problème. Les deux exemples précédents montrent qu'en lieu et place d'un cadre relativement rigide, essentiellement fourni par la loi et dont la mise en place générait somme toute peu de contentieux, la structure des IRP dépendra désormais du rapport de forces que les syndicats seront capables d'imposer dans les entreprises. Verra-t-on se développer des grèves mêlant de plus en plus des revendications d'amélioration des conditions de travail, des salaires, et l'exigence de « bons » accords CSE ?

Chez les salariés, un intérêt nouveau pour les rapports de sous-traitance

S'il est bien trop tôt pour vérifier cette hypothèse, il faut noter d'ores et déjà un changement dans la manière dont les salariés interrogent, au travers des revendications immédiates de leurs luttes, sur la manière dont sont organisés les rapports intercapitalistes de production. Quand l'égalité des droits était garantie par le code du travail, le combat pour remonter le niveau de sous-traitance, par exemple, n'était pas toujours perçu comme un enjeu pour les salariés, au grand dam des organisations syndicales, d'ailleurs. Mais les dispositions des ordonnances ne sont pas encore sèches que le combat dans et contre la sous-traitance se rallume.

Dans l'aérien, la lutte ne concerne pas seulement Air France : de plus en plus de grèves secouent les sous-traitants de l'aérien et des compagnie aéroportuaires, cherchant y compris à se confronter à leurs donneurs d'ordres. Toujours dans la sous-traitance des transports, tout le monde a en mémoire le combat victorieux des salarié-e-s du nettoyage des gares d'Onet, à la fois contre leur employeur (un sous-traitant de sous-traitant, ce n'est pas une blague !) et contre la SNCF. Celui-là a démontré deux choses : que les salarié-e-s ont intérêt à faire bloc autour de leur lieu de travail, avec les équipes côtoyées sur place, et dans la foulée, qu'ils avaient également intérêt à y réclamer l'égalité des droits : la victoire, remportée avec le soutien de l'intersyndicale des cheminot-e-s, s'est traduite

par le réalignement des contrats et des droits sur la convention collective du travail ferroviaire. [5]

Et de même dans l'hôtellerie : le combat des femmes de ménage de Holiday Inn avait lui aussi pour objet de se faire réintégrer chez le donneur d'ordre. Si cet objectif n'a pas été atteint, la lutte a pu arracher là encore la mise à niveau des droits ; quant à la question de la ré-internalisation, elle devrait donner lieu à la réouverture de négociations en 2019. [6] Si des salarié-e-s a priori jugés peu susceptibles de se saisir de ces enjeux se mettent aujourd'hui à le faire, c'est que la question de l'organisation du capital est désormais directement palpable, par la menace qu'elle fait peser tant sur les rémunérations que sur les droits.

Il faut comprendre comment les dispositions légales et conventionnelles imposant l'égalité des droits ont, pendant toute une période, largement protégé les salariés contre une pratique jadis coutumière : le marchandage, qui consistait à chercher la maximisation des profits en sous-traitant sa main-d'œuvre vers une entreprise où les droits des salariés étaient inférieurs à ceux du donneur d'ordre initial, la rendant moins chère.

Parce qu'il existait un socle commun de droits, parce que l'employeur sous-traitant était tenu peu ou prou aux mêmes règles et conventions collectives que son donneur d'ordre, outre d'être illégale, sinon réellement réprimée, l'opération était encore peu profitable au final. Mais en réduisant à néant les protections précitées, c'est bien à cette délinquance patronale-là que Macron ouvre à deux battants la porte ! Avec les ordonnances désormais, ce qui était interdit sera permis, et même encouragé : le différentiel des droits entre entreprises est perçu comme un élément de compétitivité, et la compétitivité c'est sacré, n'est-pas ?

Mais là encore, cette opération de légalisation du marchandage tous azimuts pourrait bien avoir un coût pour le pouvoir, dans la mesure où elle fait de la question de la sous-traitance et de l'organisation en franchises un enjeu immédiat, palpable pour les salariés. Pour eux la relation de sous-traitance, et la flexibilité dans le droit conventionnel qu'elle autorise, se traduisent désormais par une dégradation directement perceptible des conditions de travail et de la rémunération. Il est donc naturel qu'ils l'identifient comme enjeu : sans surprise, la classe ouvrière réagit en fonction des menaces concrètes sur ses intérêts. Dans le cas présent cependant, la réaction est tellement immédiate, voire anticipée sur l'évolution du droit, qu'on peut penser qu'au fur et à mesure du développement du processus dans ses ultimes conséquences, les conflits vont se multiplier.

En vérité, si l'on part du présupposé a priori juste que Macron est le golem des classes possédante, porté qu'il a été au nues par leur armée médiatique, on doit bien conclure que la bande d'apprentis sorciers du capital qui le contrôlent, fine équipe d'entrepreneurs élevés au Medef, est en réalité constituée d'ignares savants, véritables analphabètes sociaux et politiques, à la mémoire courte… On dirait qu'ils ont oublié que ces institutions qu'ils s'acharnent aujourd'hui à détruire ont été mises en place précisément pour empêcher la grève générale et sa conséquence, la perte de contrôle par le capital de l'outil collectif de travail.

Qu'on revienne un peu sur leur histoire et on s'apercevra que les DP et les conventions collectives étaient un compromis pour récupérer les usines et ateliers, lesquels étaient en 1936, rappelons-le, occupés : il fallait bien un corps de négociateurs suffisamment représentatifs. De même, les CE n'ont été cédés qu'en contrepartie de la récupération économique des mêmes usines, occupées par des comités de libération armés, devant la faillite morale de la bourgeoisie collaborationniste.

Là où la classe bourgeoise, ne serait-ce que de la génération précédente [7], avait encore une forte conscience des possibilités de la lutte de classes, celle d'aujourd'hui n'a plus en tête que son propre triomphe. Elle pense pouvoir se passer de tout frein, de tout régulateur, et fait sauter les digues qu'elle a érigées par le passé pour se protéger, précisément au moment où elle pourrait en avoir le

plus besoin. Elle en oublie la réalité. À nous de faire que cette dernière la rattrape.

Camarade Beub

CSE Tour Eiffel – L'intervention des salariés fait reculer la direction ! Les ordonnances ne rentrent pas dans l'entreprise !

Le climat social dégradé depuis plus d'un an, cumulé aux intentions de la direction d'instaurer un CSE « à la lettre », ont déclenché le mécontentement des salariés de la Tour. Sous la menace d'une grève, avec un préavis déposé le 19/2, la direction a cédé sur la quasi-totalité des revendications CGT. Un accord a été signé garantissant :

• Le maintien à 32 représentants du personnel, ce qui équivaut au nombre d'IRP d'une entreprise de 1000 à 5000 salariés, pour Macron… l'effectif de la Tour est de 315 !!!

• Nombre d'heures de délégation identique.

• Annualisation et mutualisation des heures de délégation titulaire et suppléant.

• Le maintien des prises en charge des expertises demandées par les IRP, par l'employeur.

• Elections repoussées à décembre 2018, malgré une tentative de la direction de les imposer en juin, période où les effectifs titulaires sont plus fluctuants.

Belle victoire qui donne confiance en l'action collective et syndicale, à partager et faire connaître auprès de nos bases, de nos syndiqués et au-delà ! Seul le rapport de force des salariés a une fois encore permis d'inverser la volonté du gouvernement et du patronat. Pour rappel à la Tour Eiffel : c'est 1 salarié sur 2 qui est syndiqué dont plus de 130 à la CGT !!!

Grand bravo à nos camarades ! [8]

P.-S.

• Créé le Mercredi 20 juin 2018, mise à jour Mercredi 20 juin 2018, 10:05 : https://npa2009.org/idees/entreprises/lois-travail-et-irp-chassee-par-la-porte-la-lutte-des-classes-revient-par-la

• L'auteur est inspecteur du travail.

Notes

[1] Avec sa double structuration CE et comité central d'entreprise (CCE), l'institution a longtemps charpenté les équipes syndicales, dans les entreprises de grande taille.

[2] C’est-à-dire un pur et simple retour, dans les faits, à la situation d’avant 1982, avec une commission d’hygiène et de sécurité interne au CE.

[3] CFDT comprise, où le procédé a choqué jusqu’à la base, forçant la direction à prendre ses distances – voir https:
https://www.humanite.fr/ordonnances-la-tete-de-la-cfdt-secouee-par-sa-base-643101

[4] Cf. Liaison Sociales Quotidien du 15 mars 2018, « IRP : PSA Retail France assortit la mise en place de ses CSE de représentants de proximité ».

[5] Voir
http://www.revolutionpermanente.fr/Onet-Victoire-eclatante-des-grevistes-du-nettoyage-des-gares-

[6] Voir
http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2018/02/09/97002-20180209FILWWW00147-greve-au-holiday-inn-de-clichy-accord-trouve.php
ethttp://www.leparisien.fr/hauts-de-seine-92/apres-111-jours-de-greve-le-conflit-de-l-holiday-inn-/

[7] « Histoire secrète du patronat de 1945 à nos jours - Le vrai visage du capitalisme français », Benoît Collombat (dir.), Editions la Découverte, Paris, 2014 (2e éd.).

[8] Source : http://cgt.fr/L-intervention-des-salaries-de-la-Tour-Eiffel-fait-reculer-la-direction.html