

LA PROIE POUR L'OMBRE.

La perturbation libérale venue d'outre-Atlantique qui intéressait l'Europe occidentale depuis quelques années est actuellement centrée sur la France où elle provoque de graves inondations. Quelques éclaircies se dessinent néanmoins, de la CFDT au Nouvel Observateur, chez ceux-là même qui dans les années 1978-1984 s'étaient fait les plus réguliers détracteurs de la loi et de l'Etat comme promoteurs du progrès social. De l'autre côté de la ligne médiane qui partage l'hexagone, on observe également quelques retournement du sens du vent, en particulier au C.D.S. qui découvre qu'après avoir obtenu de la gauche la réduction de la part des "prélèvements obligatoires" (c'est-à-dire de la part des revenus redistribués "à chacun selon ses besoins") il convient de créer de nouvelles taxes pour financer la solidarité à l'égard des "nouveaux pauvres".

Dans cette grande instabilité météorologique, on ne sait plus s'il faut encore craindre les excès du libéralisme ou déjà se méfier du retour de l'étatisme (dans 2 ans ?). En tous cas, dans le domaine des relations professionnelles, le vent souffle encore très fort dans un seul sens : la "flexibilité", variante patronale de la mode libérale. Ne s'agit-il pas de rendre à l'employeur la "liberté" de fixer les termes du rapport salarial ? A entendre le discours qu'il serait modeste d'appeler dominant, la "flexibilité" est la clé de la sortie de la crise.

Soyons sérieux. Si par "flexibilité" on entend le fait que, le modèle de croissance et de plein emploi réalisé depuis la dernière

guerre étant en crise, on ne peut sortir de celle-ci que par une profonde "inflexion" de celui-là, alors c'est un truisme. L'ancien doit mourir pour que le nouveau se développe : mais quelles "rigidités" doivent sauter ? On peut même concevoir que la rigidification de tel aspect du rapport salarial (par exemple la garantie du revenu et du statut) soit la condition de flexibilité de tel autre (l'acceptation des mutations technologiques).

Pour le CNPF, la levée des contraintes sur la durée du contrat salarial est le noeud du problème. Tel est l'esprit dans lequel il aborda, à l'automne 1984, la négociation sur l'aménagement du temps de travail, négociation qui vient de s'achever sur un échec retentissant. "Licencions sans entraves, et nous embaucherons sans entraves": tel était le théorème sur lequel le CNPF fondait son argumentation initiale. Pour que cette proposition soit crédible, il faudrait prouver que l'affaiblissement de la législation du travail ne déstabilise pas trop "l'ancien" (qui assure quand même aujourd'hui 20 millions d'emplois !) et ouvre la porte au "nouveau". Le CNPF s'appuyait sur un sondage (assez bidon) selon lequel 470 000 emplois seraient créés immédiatement si les employeurs avaient le sentiment de ne pas contracter un mariage à vie avec les embauchés. Un tel chiffre impliquerait un bond supplémentaire du Produit National Brut de 2,5%. Mais s'il y a déjà les marchés pour un tel bond, pourquoi les entreprises (qui ont déjà largement la possibilité de licencier et de recourir aux formes d'emplois "flexibles"), ne s'y précipitent-elles pas ? Première objection, donc: aucune réforme microéconomique ne peut se substituer à l'absence de conditions macroéconomiques, de perspective globale de croissance.

Il y a pire : la liberté totale de licencier les "Employés Nouveaux à Contrainte Allégée" ne pouvait que déstabiliser l'ensemble de la législation sociale qui a soutenu la croissance des "Trente glorieuses" et qui entrave le basculement de l'actuelle stagnation dans une spirale dépressive profonde, comme en ont connu les années 30. Comment distinguer en effet un "Emploi Nouveau" à Contrainte

Allégée" d'une embauche "pour remplacement" (d'un salarié partant en retraite, etc...)? Dès lors, de proche en proche, tous les emplois à statut régulier aurait pu être remplacés par des emplois sans statut !

N'offrant pas en elle-même de nouveaux emplois, et conduisant à déstabiliser ceux qui existent, la revendication patronale de flexibilité totale apparaissait comme uniquement conforme à l'intérêt individuel de chaque entrepreneur qui, apercevant un nouveau marché mais ne faisant pas confiance au futur, refuse de "s'engager". On comprend qu'elle suscita l'opposition des syndicats qui refusaient de lâcher la proie pour l'ombre. Globalement, elle aboutissait à déstabiliser le marché intérieur. Microéconomiquement, elle conduisait le patronat à préférer licencier plutôt que de chercher un nouveaux marché. Ne dit-on pas que la contrainte de "l'emploi à vie" propre aux grandes entreprises japonaises les a poussées à rechercher sans cesse de nouveaux débouchés ? Il peut être intelligent de perfectionner la législation sociale quand sa rigidité entraîne des "effets pervers", mais l'amélioration de l'emploi pouvant en résulter ne saurait être que marginale.

En réalité, en proposant les "E.N.C.A.", le patronat ne faisait que retrouver la vieille tactique syndicale : demander ce que l'autre trouvera extravagant pour obtenir ce que l'on juge soi-même raisonnable. Et de fait, à la mi-Décembre, les négociateurs se séparèrent sur un protocole d'accord que le CNPF devait sans doute juger inespéré. Accord que, sans surprise, repoussa d'emblée la CGT et signa d'emblée la CGC. Restaient les trois autres : CFDT, CFTC, FO. Qui finalement ne signèrent pas, à la consternation générale de la presse écrite et audio-visuelle. Quoi ! ces syndicats, crispés sur leurs avantages de nantis, refusaient un accord contre le chômage !! Tenant ce langage, certains journalistes révélèrent surtout une chose : ils leur arrive de commenter (et sur quel ton !) des textes qu'ils n'ont pas lu. Un vrai scoop.

Que disait en effet l'accord finalement refusé par l'ensemble des syndicats d'ouvriers et d'employés, sous la pression de la base et des structures de terrain ? Strictement rien sur l'emploi. L'accord comportait en fait cinq chapitres. Le premier, ne mangeait pas de pain: il suggérait simplement l'extension des négociations sur l'introduction du changement technique. B.A.B.A. d'une saine gestion, cela fut présenté comme un "sacrifice" par un responsable des PME ! Le second, plus grave, "annualisait" en fait la durée du travail et se présentait comme un vrai compromis: en échange, possibilité d'une réduction de son total. Oui, mais attention: <<En tout état de cause, la réduction du temps de travail ne peut intervenir qu'à la condition... qu'elle n'absorbe pas ceux des gains de productivité qui pourraient être consacrés plus utilement pour le présent et pour l'avenir à une baisse des prix ou à des investissements productifs >> (art.2-5). Comme ce sera toujours le cas (par définition !), était ainsi exclue toute utilisation de la réduction générale de la durée du travail comme arme de lutte contre le chômage... Et voici l'accord qui créait des emplois !

Passons au plat de résistance. Là, capitulation syndicale sur toute la ligne, remise en cause sans contrepartie de la législation sociale. Le chapitre III raccourcit la procédure administrative lors des licenciements économiques (sans aller jusqu'aux "E.N.C.A.") mais rallonge la procédure "interne", devant les comités d'entreprise et des délégués du personnel. Encore faut-il que ce débat puisse avoir lieu: nous y venons. Et c'est le quatrième chapitre, qui tout simplement supprime pour 4 ans... ces deux instances quand une entreprise franchit le seuil où la loi impose aujourd'hui leur création ! Le tour est joué. Il est vrai qu'est prévu (art. 4.1.4) que "dans le cadre des conventions collectives (de branche), des adaptations pourront être adoptées (à cette suppression des instances représentatives)" Trop généreux...

Et enfin (cinquième chapitre), on pourra maintenant renouer avec ces vieilles pratiques auxquels les décrets Auroux avaient mis

des garde-fous : enfilez l'une derrière l'autre les missions d'interim (jusqu'à 24 mois) et les contrats déterminés (jusqu'à 18 mois), sans même un jour de délai pour camoufler l'usage permanent de ces... emplois à contrainte allégées.

On comprend que le patronat est accepté cet honnête compromis. On ne cherche pas à comprendre pourquoi certains journalistes y ont vu une défense de l'emploi. On craint en revanche de comprendre pourquoi la CGC l'a signé, et 3 confédérations ont failli le faire. N'introduisait-il pas une sorte de "syndicalisme à deux vitesses" : dans les grandes entreprises un syndicalisme d'expert négociant (chapitre I) l'introduction du changement technique, chez les P.M.E., dans l'intérim, à la périphérie du salariat, une masse de travailleurs dépouillés des droits que leur avait apporté la victoire du 10 mai, et quelques héroïques syndicalistes luttant pour retrouver la simple reconnaissance légale... que leur avait conquise Mai 68 !

Ne sondons pas trop les reins et les coeurs. Puisque, quoi qu'il en soit, ces syndicats ont finalement choisi de ne pas lâcher leurs droits (et ceux de leur mandants) pour l'ombre portée, sur les tapis verts, par la grande lueur venue du reaganisme.

Alain LIPIETZ