

JEAN-MAURICE VERDIER

Le pouvoir syndical dans l'entreprise

Paradoxe ? Un pouvoir ? Ou simplement une présence, sans voix ou sans force, dans un univers de pouvoir absolu ?

Pourtant depuis 1968, après trois quarts de siècle de quasi-clandestinité juridique, droit de cité a été reconnu aux syndicats dans l'entreprise, place a été faite sur les lieux du travail aux catalyseurs de l'action collective par laquelle le scandale est arrivé pour certains, mais sûrement aussi, pour sa plus large part, le progrès social.

Il est vrai que la loi n'est pas le fait, ni la présence le pouvoir, ni le normatif le vécu, dans les entreprises françaises. La mise en œuvre de la loi du 27 décembre 1968 aura été laborieuse, ponctuée de conflits. La résistance patronale risque d'être aussi forte à l'ouverture d'un nouvel espace de citoyenneté et de liberté que les « lois Auroux » des 4 août, 28 octobre et 13 novembre 1982 entendent opérer dans l'entreprise en poussant plus loin la logique de la réforme de 1968 et la dynamique de la négociation à ce niveau, même s'il est permis de penser, comme le réformateur, qu'il existe un lien positif entre la qualité des relations de travail et la productivité des entreprises.

L'avenir attendu importe donc autant à l'observateur que le passé récent dont les leçons ont servi à chercher non un bouleversement mais une avancée dans la direction prise en 1968 et déjà tracée il y a juste un siècle quand s'ouvrit, en 1884, l'ère de la liberté syndicale.

Car c'est bien jusque-là qu'il faut remonter. Parce qu'en France on aime les libertés sans « charges », on a pu, soixante-quinze ans

durant, en rester au régime d'un droit syndical curieusement suspendu dans les étages supérieurs de la vie économique et sociale : liberté à tous les niveaux, il n'était droit, donc doté de moyens, qu'aux étages national, régional ou local, dans les branches ou l'interprofession, mais non au plus essentiel bien que le plus bas, celui de l'entreprise, où se posent les problèmes concrets et quotidiens de la vie du travailleur. Sorte de crainte révérentielle que traduisait la formule d'un représentant du CNPF peu d'années avant 1968 : « Dans l'entreprise, il y a la liberté de se syndiquer ; il n'y a pas de droit syndical. »

Cynique mais exacte description de la réalité : pas de responsables syndicaux reconnus, pas de structure, pas de locaux, pas de collectes de cotisations ni de diffusion de la presse syndicale... Les textes de 1936, de 1945 et de 1946 avaient bien fait sortir les syndicats de la totale clandestinité juridique dans l'entreprise en leur conférant le monopole de la présentation, au premier tour des élections, de candidats aux fonctions de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise ; ils trouvaient certes là un levier essentiel pour l'action revendicative et une source d'information sur la gestion de l'entreprise (1). Mais c'était par médiation, et non en soi, que la présence syndicale pouvait juridiquement s'affirmer dans l'entreprise et ce détour en disait long sur l'allergie persistante du patronat français et sur la compréhension qu'elle trouvait chez le législateur.

Votée à la quasi-unanimité des deux chambres, dans les circonstances exceptionnelles que l'on sait, sur la base du protocole de Grenelle, la loi du 27 décembre 1968 reconnaissait sections et délégués d'entreprise, progrès énorme, avancée décisive, mais soustrayait à leur action les temps et les lieux de travail et enserrait les moyens de leur activité dans un filet de restrictions dont la jurisprudence allait serrer les mailles, aidant ainsi la vigilance des employeurs. Le « contre-pouvoir » syndical, de revendication et d'influence et non de cogestion pourtant, eut bien du mal à s'imposer et trop souvent l'activité syndicale des militants confinait encore à l'héroïsme.

Il n'est pas surprenant dès lors que la négociation d'entreprise, impossible à ce niveau comme aux autres sans un partenaire fourni de cartes suffisantes, n'ait pu se développer comme l'avait souhaité le législateur. Malgré l'espoir, au début des années 70, d'une émergence de la négociation dans les entreprises privées, à l'image de celle

(1) Des statistiques du ministère du travail montrent, au moins pour les comités, que leurs membres sont en forte majorité des élus syndicaux et une enquête récente révèle que leurs attributions et leurs règles de fonctionnement sont mieux respectées lorsque les élus y sont en majorité des syndicalistes.

constatée dans le secteur public, des observateurs sérieux pouvaient diagnostiquer l'absence de relations professionnelles dignes de ce nom au niveau de l'entreprise, hormis des exceptions aussi remarquables que rares.

C'est bien dans cet esprit que, depuis 1981, le législateur, sur la base du « rapport Auroux », a entendu doter les organisations syndicales de moyens appropriés pour en faire des interlocuteurs véritables des chefs d'entreprise et des acteurs du changement social par la voie des accords qu'ils viendraient à conclure. Leur présence dans l'entreprise est affermie, leurs structures adaptées, leurs moyens renforcés, la sécurité des mandats représentatifs sensiblement accrue, l'autonomie indispensable de l'activité syndicale concrétisée. Avec cohérence ces réformes s'articulent avec un dispositif institutionnel fournissant un support à la négociation et des garanties nouvelles des droits fondamentaux et libertés des travailleurs. Pas de pouvoir syndical en soi, mais pour mieux assurer le respect des libertés et la pratique du dialogue social.

Des intentions, des objectifs. Les moyens en ont-ils été pris ? Mais par rapport à quelle ambition ? Question préalable, tant l'idée d'un pouvoir syndical charrie d'ambiguïté. Reste alors à savoir le destin d'un pouvoir tant réclamé, tant redouté, mais si fragile.

UN POUVOIR POUR QUOI FAIRE ?

Banale, l'interrogation reste essentielle au plan de l'entreprise. En 1968 déjà, en 1982 encore, l'épouvantail n'a cessé d'être agité, au Parlement comme ailleurs : la mainmise syndicale sur les entreprises françaises, qu'organiseraient méthodiquement les textes nouveaux, opérant suppression ou transfert du pouvoir de décision du chef d'entreprise.

Le soupçon prêterait à rire s'il n'était tenace. Les choses ont toujours été claires. Depuis 1945, le comité d'entreprise n'a eu qu'un rôle consultatif, hormis le domaine des œuvres sociales et quelques cas particuliers de licenciement. En 1968, la section syndicale n'a été « installée » que pour revendiquer et négocier. La loi du 28 octobre 1982 renforce leurs moyens et leur autonomie mais ne change pas la nature de leurs attributions ; si elle entend orienter les fonctions du comité vers un rôle de contrôle, c'est, comme l'a dit Jean Auroux à l'Assemblée nationale, à la fois pour tirer les leçons de l'échec de la « coopération » et en vue d'approfondir celle-ci, plus réelle si elle est plus « égale ». Aucun transfert du partage de pouvoir

n'est inscrit en filigrane dans les textes nouveaux. Si l'on a pu parler de contrôle, c'était pour signifier un renforcement du pouvoir d'influence.

Un pouvoir d'influence. — Le contraire aurait du reste surpris. Le pouvoir de gestion, ou même son partage, les syndicats français n'en veulent pas. S'ils ont réclamé un « contre-pouvoir », selon une formule ambiguë et propre à entretenir l'équivoque et l'appréhension, c'est celui d'*influer* sur la décision, à temps avant qu'elle soit prise, et, s'il le faut, de la contester utilement ensuite.

Rien à voir donc avec la cogestion qui, à la limite, leur fait horreur. Mais l'exigence n'en est pas mince pour autant. Elle pose tout le problème de l'*information* fournie, économique surtout, régulière et approfondie, qui seule permet d'aller aux sources des moyens de gestion. Et c'est là qu'est la vraie bataille : le « secret des affaires » opposé au savoir, condition du pouvoir. Toute l'évolution juridique des rapports collectifs s'est faite dans le sens d'un lent mais persistant mouvement vers plus d'information pour le comité d'entreprise, ne serait-ce que pour lui permettre d'exercer plus réellement son droit de consultation, c'est-à-dire d'avis et de proposition.

Tel est l'enjeu réel en effet. Faire prendre en compte par les décideurs la dimension sociale des problèmes, les contrecoups humains des choix, leurs impacts sur les conditions de travail et l'emploi, en même temps, au même titre, que leurs aspects économiques et financiers évidemment considérés. Permettre aussi une expression au moins médiatisée, à la fois des aspirations et des savoir-faire des travailleurs sur l'organisation et les conditions du travail. Enjeu doublement difficile, à la fois parce qu'il exige l'acceptation du décideur de partager une source de son pouvoir, l'information, et d'écouter l'exécutant. Affaire de volonté par conséquent, mais aussi de moyens à donner aux instances d'expression collective.

Assurément les syndicats — et le législateur — n'en veulent pas plus. Mais pas moins. Le pouvoir syndical n'est pas recherché comme une fin en soi, il n'est pas une arme « déstabilisatrice », mais le moyen d'assumer la double fonction de la présence syndicale dans l'entreprise, l'organisation collective des travailleurs et la protection de leurs droits et libertés dans une situation de subordination.

Un pouvoir de négociation. — Il a, il est vrai, une autre dimension. Celle de la négociation d'entreprise, restée peu développée en France dans le secteur privé, même si elle a connu une envolée spectaculaire

dans l'entreprise publique dans le cadre de la « politique contractuelle » inaugurée au début des années 70, et alors que la négociation de branche et les accords interprofessionnels ont connu le développement que l'on sait. Les efforts syndicaux se sont heurtés à un patronat réticent sinon hostile, soucieux de préserver la liberté d'octroi d'avantages plus substantiels par les directions d'entreprise et de ne négocier que des minima de branche, surtout en matière de salaires. Il est clair que dans ces conditions l'action collective et les négociations menées par les syndicats aux autres niveaux ne mobilisent pas les travailleurs, plus attentifs aux avantages concrets, aux salaires effectifs consentis dans les entreprises, très supérieurs bien souvent aux minima négociés.

C'est à ce talon d'Achille du pouvoir syndical que les réformes récentes s'attaquent aussi. Une des idées maîtresses des lois « Auroux » est le développement de la négociation d'entreprise, avec cette innovation essentielle d'une obligation pour le chef d'entreprise de négocier annuellement sur les salaires effectifs et le temps de travail, dès lors que des syndicats sont implantés dans l'entreprise. Tel est même l'objectif principal, qui justifie la plupart des mesures relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Car il y faut des moyens. L'information n'est que l'un d'entre eux.

LES MOYENS DU POUVOIR

A l'évidence ils ont constitué un des objectifs essentiels de la réforme de 1982, en eux-mêmes et en tant qu'instrument de la négociation collective encouragée à ce niveau.

Des structures efficaces, d'abord. — Le problème est de taille quand on sait la difficulté pour les organisations syndicales de s'implanter dans les petites et moyennes entreprises où justement les lois sociales sont moins appliquées, et l'insuffisance, souvent dénoncée par elles, de leur représentation instituée dans les grandes.

Alors que jusque-là 45 % des salariés, dans les premières, n'en bénéficiaient pas, la suppression du seuil antérieur de 50 salariés pour les sections opère une « généralisation » juridique significative, même si l'on n'est pas allé jusqu'à imposer des regroupements que certains syndicats réclamaient. Encore la loi a-t-elle prévu des délégués du personnel de site, appelés à représenter les intérêts communs des travailleurs des petites entreprises rassemblées sur un chantier, une zone industrielle, dans une galerie marchande ou un centre commer-

cial. La loi seule ne saurait certes mettre fin à la sous-syndicalisation dans le tissu éclaté des petites entreprises du secondaire et du tertiaire. On peut attendre quand même des nouveaux textes un coup de fouet à la négociation collective qui a déjà récemment permis d'organiser l'exercice du droit syndical dans des branches composées en grande part de petites entreprises (agriculture, santé, alimentation...).

Plus délicat est le problème posé par les entreprises à structure complexe. L'institution récente d'un délégué central dans les entreprises de 2 000 salariés comportant des établissements distincts et celle du comité d'entreprise de groupe ou même d' « unité économique et sociale » constituée par des entreprises juridiquement distinctes mais suffisamment liées les unes aux autres réalisent une meilleure articulation entre structure syndicale et structure d'entreprise, de nature à permettre une intervention plus utile des syndicats là où se posent les problèmes et surtout là où sont prises les décisions fondamentales, définies les stratégies économiques et financières. Encore les comités de groupe nouveau style n'ont-ils droit qu'à une information — sans consultation — saisie au surplus au seul niveau de la société dominante et non à celui des autres sociétés, alors que la directive européenne prévoit de la faire descendre du sommet vers celles-ci. Et le « pouvoir » à ce niveau risque de rester théorique dans les grands groupes trans- ou multinationaux, dont les sièges resteront « à l'abri ».

Une plus grande sécurité des mandats représentatifs. — Le législateur a aussi voulu plus solides les mandats représentatifs des délégués, désignés ou élus, en accroissant sensiblement — sans aller jusqu'à l'immunité — la sécurité jusque-là trop relative de leur situation par des mesures d'ordre technique, les « épées de Damoclès » suspendues sur leur tête (licenciements, mutations...) étant désormais moins nombreuses ou moins acérées. Nul doute qu'il y ait là un facteur de force nouvelle de la représentation syndicale, l'expérience ayant montré que l'insécurité ou même l'incertitude de la situation des délégués affaiblit leur action.

Une réelle autonomie d'action. — Mais c'est certainement dans la voie de l'autonomie de l'activité syndicale que la novation est la plus manifeste. Déjà inscrite pourtant dans le Code du Travail depuis 1968, elle avait été « cantonnée » par une jurisprudence empreinte de défiance à l'égard de l'action syndicale dans l'entreprise, au point d'ouvrir aux employeurs de multiples voies de contentieux, donc de

contrôle. Les temps et lieux de travail sont désormais ouverts à certaines formes de l'activité syndicale, les délégués en circulant ont le droit de prendre les contacts nécessaires même avec des travailleurs à leur poste. Trois libertés explicites et nouvelles sont reconnues aux syndicats quant à l'usage de leurs moyens légaux : la libre détermination du contenu de l'information fournie aux travailleurs, affichée ou distribuée ; la possibilité de tenir des réunions pendant les horaires de travail dans l'entreprise ; celle d'y inviter des syndicalistes extérieurs sans l'accord préalable de l'employeur, ne serait-ce que pour préparer les négociations à venir.

Allant plus loin, et partant de l'idée qu'un minimum de confiance doit être fait à des organisations, supposées exercer leurs droits conformément aux missions dont elles sont investies dans l'intérêt des travailleurs, premières victimes au cas contraire, le « temps de fonction » est présumé employé à cette fin et par suite payé comme temps de travail à l'échéance normale du salaire, l'employeur devant saisir lui-même le juge pour obtenir remboursement s'il prétend le contraire. Significatif renvoi à une autorégulation de la pratique syndicale ! Il prend plus de relief rapproché de la plus grande liberté d'action des comités d'entreprise, désormais dotés d'une subvention de fonctionnement non affectée, donc d'usage libre, habilités à faire appel à des experts choisis par eux et à aller chercher l'information économique sur l'entreprise là où elle est, sans attendre qu'elle soit « livrée » par la direction.

Des moyens pour négocier. — Ces moyens accrus et cette autonomie, instruments évidents d'un pouvoir, sont moins reconnus pour eux-mêmes qu'en vue d'alimenter le dialogue social dans l'entreprise, et plus précisément la *négociation collective*. A cet égard un coup de chapeau doit être tiré à la cohérence des réformes. Tout, en définitive, dans les lois Auroux, concourt à ce dessein. Une préoccupation du ministre, exprimée dans son « rapport », n'était-elle pas, en renforçant le droit syndical, à la fois de permettre aux sections et aux délégués d'assurer leur mission dans des conditions plus satisfaisantes et de mettre les délégués syndicaux à même de discuter avec l'employeur. Un interlocuteur n'est « valable » que s'il est fort, sûr de lui et suffisamment libre de ses mouvements. Il n'est donc pas surprenant que le syndicat, négociateur exclusif des accords formalisés dans l'entreprise, devienne l'interlocuteur *obligé* pour la négociation annuelle sur les salaires effectifs et le temps de travail. Ni qu'il le soit aussi pour la mise en place du nouveau droit d'expression directe des travailleurs sur le contenu et l'organisation du travail,

institué par la loi du 4 août 1982, mais dont l'expérimentation est confiée à la négociation.

Voilà pourquoi aussi un équilibre est recherché par le législateur dans la négociation la plus délicate, celle d'accords d'un genre nouveau, accords « dérogatoires », contenant, contrairement à la règle traditionnelle, des clauses moins favorables aux travailleurs que les dispositions légales, en particulier en matière de durée du travail : les assouplissements souhaités par la direction dans l'aménagement des horaires sont soumis à l'assentiment des syndicats majoritaires, qui peuvent faire opposition à l'accord signé par les minoritaires, et sont donc en mesure d'exiger des compensations. Peut-être plus remarquables encore sont les dispositions nouvelles qui, pour assurer une plus grande égalité entre les parties, obligent la direction à négocier préalablement le contenu des informations qu'elle fournira aux syndicats sur la situation de l'entreprise, et celles qui font bénéficier les négociateurs salariés d'une formation adéquate.

Certes négocier n'est pas conclure et rien ne dit que l'employeur sera disposé à discuter réellement et à s'accorder sur ce qu'il décidait seul jusque-là. Il reste que, dotés de moyens accrus, mieux informés et mis en droit d'exiger, dans certains domaines au moins, une négociation, les syndicats devraient pouvoir davantage affirmer leur vocation essentielle : influencer sur les décisions et même en faire prendre certaines en commun avec eux.

D'autant plus que le contexte général est nouveau. Le droit d'expression directe des travailleurs sur leur travail devrait faire émerger et préciser des aspirations jusque-là « rentrées » ou du moins exprimées par d'autres, représentants élus ou encadrement, hormis les pratiques en expansion de « cercles de qualité » ou de groupes d'expression. Et le renforcement général des libertés dans l'entreprise, le « cantonnement » du pouvoir réglementaire et disciplinaire du chef d'entreprise dans les limites d'un droit disciplinaire reposant sur une procédure et sur un contrôle véritable du juge, ne peuvent qu'aller dans le même sens. Droits nouveaux et libertés accrues fournissent au « pouvoir » syndical un cadre d'exercice plus propice.

Encore s'agit-il là d'intentions, comme toutes celles que portent les normes. La réalité leur sera-t-elle conforme ? L'expérience des relations de travail est pour une bonne part celle des lois non appliquées. Il serait trop facile de renvoyer la réponse au jeu du rapport de forces. Le pouvoir syndical reste, pour de multiples raisons, fragile.

UN POUVOIR FRAGILE

Vulnérabilité congénitale, qui tient à lui-même, mais aussi à la force intérieure du syndicalisme et au rapport de forces avec ses interlocuteurs divers, employeurs et travailleurs.

Menacé par lui-même ? — L'emploi, la défense de l'emploi, sera pour longtemps un enjeu inévitable du pouvoir syndical. C'est même à cette aune qu'il sera jugé, probablement plus malheureusement que sur la défense des libertés et droits fondamentaux. La pente sera glissante. Au niveau de l'entreprise la défense des emplois peut être la pierre de touche, et l'efficacité en ce domaine ne sera-t-elle pas jaugée, à courte vue, dans les résultats immédiats quant au maintien des emplois ou du moins leur moindre réduction au risque d'entraîner l'action syndicale vers l'obstruction et le refus systématique de licenciements parfois inévitables, donc vers une cogestion de fait de l'emploi. Si l'on n'en est pas là, le risque n'est pas négligeable. Cette mutation du pouvoir syndical serait grosse de conséquences dans un système où la gestion économique d'entreprise reste du ressort des seuls décideurs patronaux. Le syndicalisme français pourrait-il y perdre son aura ?

A moins qu'on s'en rapporte à la décision des *experts*. Ceux-ci — on l'a vu — pourront intervenir à la demande syndicale. En principe ils conseillent les partenaires ou le juge. En pratique, c'est connu, bien souvent ils décident, et des syndicalistes lucides en font déjà l'analyse. Alors ou bien ils compromettent ceux qui s'en rapportent à eux, ou bien ils les évincent. Tyrannie des experts, renforçant le pouvoir syndical mais le menaçant aussi d'évanouissement ou de paralysie. Nul doute à cet égard qu'un surcroît de formation des représentants des travailleurs ne contribue à faciliter le discernement dans le recours à l'avis des experts et à permettre de résister à la tentation de s'en remettre à la compétence du technicien.

Une crise de représentativité ? — C'est peut-être la grande affaire « interne » des syndicats. Certes il s'agit là d'un problème général, à quelque niveau qu'on envisage le pouvoir syndical. L'efficacité de l'action de syndicats dépend de leur audience, condition de son adéquation aux aspirations réelles des travailleurs. Il y va d'abord de la démocratie au sein des organisations, mais, même si au moins des nuances distinguent celles-ci les unes des autres quant à la pratique de la démocratie interne, la comparaison avec leurs homologues étrangères leur est nettement favorable. Ce qui explique en partie

que les syndicats dans leur ensemble obtiennent d'excellents scores aux élections des délégués du personnel et des comités d'entreprise (en gros deux tiers des votants, en grand nombre). Mais plus grave et plus fondamentale est l'interrogation de beaucoup de syndicalistes, en particulier à la CFDT, sur les difficultés pour le syndicalisme de parler et d'agir en fonction et au rythme des mutations profondes et rapides du monde du travail : catégories nouvelles (femmes, techniciens, jeunes gens sans qualification professionnelle mais culturellement plus évolués qu'autrefois, étrangers confinés dans les tâches ennuyeuses ou pénibles, travailleurs postés...), éclatement de la communauté de travail par diversification des statuts (travail temporaire, contrats à durée déterminée, travail à temps partiel...) et par extériorisation d'une partie de la main-d'œuvre des entreprises (sous-traitance, intérim, filialisation, etc.), comportements nouveaux dus aux menaces, réelles ou supposées, sur l'emploi, distance croissante entre des travailleurs socialement bien protégés et peu menacés dans l'emploi et ceux qui cumulent les handicaps des mauvaises conditions de travail, des basses rémunérations, des horaires lourds et de l'insécurité, ouvriers du secteur privé en particulier. Contradictions qu'il lui faut assumer, globalement et dans les usines, ateliers et bureaux.

Mais cette exigence de représentativité, encore plus urgente dans l'entreprise, y présente une spécificité essentielle, dont le contentieux quasiment démentiel devant les tribunaux judiciaires, signe de la résistance patronale à la présence de syndicats qui déplaisent, donne une idée, même s'il ne représente que la partie émergée de l'iceberg. Les syndicats doivent y être authentiques et assumer les oppositions d'intérêts qui, qu'on le veuille ou non, sont une des trames du tissu des relations sociales dans les entreprises. Autrement dit leur indépendance à l'égard des directions doit être entière, les moyens utilisés exempts de toute compromission, comme l'a fort bien compris la Cour de cassation, intransigeante au point de faire du dénigrement systématique du recours à la grève un motif de non-représentativité.

C'est dire que doit être exorcisé le vieux démon du syndicalisme « jaune », dont on a vu tant d'exemples dans les années qui ont suivi 1968 — et pas seulement chez Citroën ou Chrysler-Talbot —, et combattre la tentation patronale de le soutenir, voire de le susciter. Mais il s'agit alors déjà aussi des interlocuteurs des syndicats.

Un changement dans les rapports de pouvoir dans l'entreprise ? — L'inconnue patronale. — La réaction patronale aux réformes récentes

est encore difficile à prévoir. Des craintes peuvent être nourries si l'on songe qu'en 1975, sept ans après le vote de la loi de 1968, le Comité d'Etudes pour la Réforme de l'Entreprise (Comité Sudreau) recommandait de « reconnaître le syndicat comme partenaire », ce qui en disait long sur les résistances constatées. A part une aile marchante très minoritaire, le patronat français accepte mal le fait syndical dans l'entreprise ; du reste les apports conventionnels en ce domaine restent mineurs, par rapport à la loi.

Choisira-t-il le conflit en cherchant à réduire les possibilités nouvelles ouvertes aux syndicats, notamment en restreignant au minimum la négociation collective à laquelle le législateur a entendu confier la mise au point de l'expérimentation des nouveaux droits des travailleurs ? Admettra-t-il au contraire que le syndicat soit à ce niveau un interlocuteur dont la présence n'est pas seulement tolérée mais normale, légitimée par la liberté de l'entreprise dont le contrepois nécessaire est la présence des organisations représentatives sur les lieux de la production ? S'il en était ainsi, on pourrait espérer un changement réel dans les relations professionnelles en France, en fonction du nouvel état des choses découlant des réformes, au niveau de l'entreprise où tous les observateurs s'accordent pour constater leur insuffisance. Ou bien encore — effet pervers de l'obligation nouvelle de négocier dans l'entreprise — la direction privilégiée-t-elle le face à face avec le comité d'entreprise en vue de discuter ce qui devrait être négocié avec les syndicats ?

— *L'expression directe et l'autonomie dans le travail.* — L'apparition du nouveau droit d'expression des travailleurs pose à l'évidence dans des termes nouveaux le problème des rapports entre syndicats et salariés de l'entreprise. S'il est clair que les aspirations de ceux-ci sont appelées à être mieux prises en compte dans la revendication organisée et aussi dans la négociation d'entreprise, il n'est pas exclu que des distorsions s'établissent entre elles et ce qu'estiment devoir en retenir les syndicats pour l'action collective. Car si ces derniers sont à juste titre appelés à intervenir, par la négociation, dans la mise en place du droit d'expression directe, afin que celui-ci ne soit utilisé comme un moyen de les court-circuiter, appréhension évidente de certaines organisations, ils n'en sont pas les titulaires, mais les groupes d'expression appelés à se réunir. La tâche peut être pour eux parfois difficile pour faire admettre, en présence de revendications déjà ainsi « formalisées », les priorités que l'action collective, avec les solidarités externes qu'elle prend en compte, doit établir. Les silences mêmes de l'expression directe sur des points où les syndicats ont posé,

ou entendent poser, des revendications peuvent être parfois embarrassants pour eux.

Ce droit nouveau devrait permettre d'aboutir à une plus grande autonomie du travailleur dans l'organisation de son travail. Telle est sa finalité essentielle en tout cas. Jusqu'à quel point les dirigeants accepteront-ils d'écouter, de discuter l'aménagement des ateliers, l'organisation du travail, la mise en place de nouvelles technologies (si fréquemment cause de conflits) ? Tel est assurément l'enjeu principal. Tout comme l'attitude de l'encadrement, souvent trop peu ménagé par des directions qui, déconcentrant le pouvoir, n'informent pas assez les cadres des raisons et des implications. Mais il appartient aussi aux organisations syndicales, dont certaines sont du reste à l'origine de la reconnaissance du droit nouveau, d'en jouer le jeu, et à leurs délégués d'adapter leur rôle propre aux nouvelles modalités d'expression.

— *Débats internes.* — Du coup, ce sont aussi les rapports des syndicats avec leurs propres structures internes dans l'entreprise qui sont interpellés. Très proches de la base, délégués syndicaux et militants des sections seront plus sensibles aux « expressions directes », même peu recevables ou intéressantes pour les syndicats. Double tranchant donc : des structures de base plus attentives mais aussi plus réceptives à l'égard des travailleurs, donc éventuellement plus rétives par rapport à des choix syndicaux dissonants. La loi, conformément aux vœux des syndicats, n'avait pas entendu faire des sections syndicales la structure de base, celle-ci restant le syndicat local, seul doté du reste de la personnalité juridique. « Baignant » dans l'expression nouvelle et directe, investies du rôle d'interlocuteur obligé dans la négociation syndicale d'entreprise, les sections verront leur autonomie renforcée par rapport à l'organisation. Le risque, déjà appréhendé par certains en 1968, de voir se développer un syndicalisme d'entreprise enfermé dans une problématique étroite, ignorant les impératifs de la solidarité ouvrière et les objectifs généraux des syndicats, resurgit. Le rôle pédagogique de ces derniers devient à la fois plus urgent et plus difficile. A défaut le pouvoir syndical, en charge de stratégies et de projets plus vastes, périrait de son renforcement, et cela non seulement dans l'entreprise, mais à tous les niveaux.

Dans l'entreprise c'est en fin de compte la place des hommes qui est en jeu à travers un pouvoir syndical indispensable mais « questionné ». Peut-être lui faudra-t-il admettre de nouveaux statuts juridiques pour l'entreprise, qui permettraient une plus grande

participation, laisseraient à chacun (ou à de petits groupes) la liberté d'organiser son travail. Peut-être aussi certains penseront-ils qu'ayant contribué à permettre une expression des travailleurs conduisant au maximum d'autonomie pour chaque personne au travail, les délégués, devenus serviteurs inutiles (comme une bonne part de l'encadrement du reste), seraient appelés à s'effacer.

Ce ne sont là qu'hypothèses. En tout état de cause, en ce qu'il interpelle l'institution « entreprise » dans ses fondements, ses objectifs, son mode d'être et sa raison sociale, le syndicat dans l'entreprise est requis d'y être et d'y rester.

Jean-Maurice VERDIER. — **The power of unions in firms.**

Trade Unions have been accepted in firms since 1936, particularly in 1968. In France, they are strongly opposed to employers' power. That « counter-power » which intends to be one of influence and negotiation — and not of co-decision — requires means, information and autonomy in action that the Auroux laws try to better secure particularly in order to develop negotiations in firms.

The « counter-power » remains fragile, threatened with socio-economic changes, experts tyranny and employers' possibility to refuse negotiations, and confronted with workers' new means of expression and greater autonomy.

It remains indispensable.

RÉSUMÉ. — *Droit de cité dans l'entreprise a été reconnu aux syndicats à partir de 1936, essentiellement en 1968 ; il se heurte en France à une forte opposition patronale. Ce « contre-pouvoir », qui se veut d'influence et de négociation, et non de codécision, exige des moyens, une information et une autonomie d'action que les lois Auroux cherchent à mieux assurer, en particulier en vue du développement de la négociation d'entreprise. Il demeure fragile, menacé par les mutations socio-économiques, la tyrannie des experts, le refus possible du dialogue par la partie patronale, questionné par les nouveaux modes d'expression des travailleurs et leur plus grande autonomie. Il reste indispensable.*