

Deux siècles de bataille pour la représentation du TRAVAIL

« Le travail, forme particulière de la conversation entre les hommes » *éthique de Solidarité*¹ Józef Tischner 1983

Par : Olivier DEBESSE
Secrétaire Général du syndicat SM-TE

Conférence donnée à Guyancourt, le 4 décembre 2015

www.travaillonsensemble.org

sm-te@travaillonsensemble.org

La plupart des syndicats ou des confédérations syndicales ont la lettre « T » ou les mots « travail » ou « travailleur » dans leur titre ou leur sigle. Cela paraît aller de soi qu'un syndicat ou qu'une confédération syndicale se préoccupe du travail et des travailleurs. Mais lorsque l'on sait que les deux plus anciennes confédérations syndicales françaises datent, l'une de 1895 (CGT) et l'autre de 1919 (CFTC), on se pose la question : avant 1895, que se passait-il ? Les travailleurs étaient-ils représentés et organisés ?

Les organisations syndicales, héritières des anciennes corporations

En France, pays de Chrétienté jusqu'à la *Révolution française*, le monde du travail était organisé en corporations (constitués de patrons, compagnons et apprentis). Ces organisations professionnelles avaient plusieurs attributions :

- Protéger contre la *maladie* (les apprentis sont soignés par leur maître, les corporations possèdent des hôpitaux), le *chômage* (la terre et le paysan ne font qu'un : on vend la terre avec ses fermiers), la *vieillesse* (les apprentis assurent les vieux jours du maître),
- Assurer l'apprentissage,
- Certifier la qualification professionnelle,
- Garantir la qualité du travail,
- Définir les prix,
- Fixer les salaires « tarifs »,
- Déterminer les règles du métier,
- Organiser le métier.

Parce que la liberté d'association est considérée comme un danger pour les libertés individuelles, la Révolution française par l'*Assemblée Constituante* a aboli les corporations et interdit le fait de grève par les décrets d'*Allarde* des 2 et 17 mars 1791 et la loi *Le Chapelier* du 14 juin 1791. Comment et pourquoi cela a-t-il pu se faire ? (Les clubs patronaux ne furent jamais inquiétés).

D'une part, les corporations furent jugées « attentatoires à la liberté » dans le droit fil de l'exaltation des libertés individuelles de la philosophie des « Lumières ». Jean-Jacques Rousseau, avec son *Contrat social* (1762) pour qui toute forme sociale est aliénante, considère que : « L'homme naît bon, c'est la société qui le corrompt ».

D'autre part, l'industrie naissante voyait dans les corporations un frein au développement du Capital. Opinion affirmée plus tard par Karl Marx qui dira : « La bourgeoisie a joué dans l'histoire un rôle éminemment révolutionnaire » *Manifeste du parti communiste* (1847). Dans la même ligne, Léon Jouhaux (Secrétaire Général de la CGT de 1909 à 1947 et Président de FO dès 1947) dit ceci : « La Révolution française, qui n'aurait pu se faire sans l'action du peuple, eut pour effet immédiat d'aggraver la situation des travailleurs, de les livrer sans défense à l'exploitation patronale alors que celle-ci allait se développer » *Le syndicalisme, ce qu'il est, ce qu'il doit être* (1937). Plus près de nous, le pape Jean-Paul II dira : « Le capitalisme des débuts de la révolution industrielle foulait aux pieds de diverses manières la liberté, l'égalité et la fraternité, permettant l'exploitation de l'homme par l'homme en se conformant aux lois du marché » *Mémoire et identité* (2005).

Après la suppression des libertés collectives et sociales de 1791, la reconstruction en trois étapes :

1) Il a fallu attendre les lois Ollivier (1864) et Waldeck-Rousseau (1884) pour que la loi Le Chapelier de 1791 soit abrogée et que soit accordé aux travailleurs respectivement le droit de se coaliser (Grève) et la liberté de se constituer en syndicat² pour défendre leurs intérêts professionnels communs. Le droit d'association vient de la loi du 1^{er} juillet 1901 et les congrégations religieuses sont autorisées par les lois du 3 septembre 1940 et 8 avril 1942.

En réaction contre les effets désastreux de l'individualisme sur le marché du travail, les travailleurs ont créés les premiers syndicats, soit dans la clandestinité avant 1884, soit ouvertement après cette date³, en s'inspirant des données traditionnelles que la Révolution n'avaient pas réussi à anéantir : liberté de fondation et d'association, solidarité organique, constitution de « corps intermédiaires ».

¹ Il s'agit du grand syndicat polonais

² Le mot *syndicat* vient du grec *syn* veut dire : « avec, ensemble » et *diké* : « justice ». Quel noble et joli mot ! « Travaillons ensemble pour la justice », quelle belle maxime !

³ Comme le SECI premier syndicat chrétien créé en 1887 (Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie)

Les premiers syndicalistes constituèrent des « Bourses du travail », véritables bureaux de placement, et des caisses d'assurance chômage. Lorsque le salaire était discuté de « gré à gré » entre l'employeur et l'employé, cela avait pour conséquence une baisse des tarifs. Mécanisme que l'on constate encore aujourd'hui. L'idée fondatrice du syndicalisme est que l'ennemi de l'ouvrier, du travailleur, ce n'est pas le « patron » qui « fait travailler », mais la concurrence que les travailleurs se font entre eux, et au détriment de tous, sur le marché du travail. Il s'agissait donc « d'organiser le marché du travail de manière à atténuer, et à la limite à faire disparaître cette concurrence » Claude Harmel - *Les Etudes Sociales et Syndicales* (avril 1988).

2) Dès le 19^{ème} siècle, des employeurs ont mis en place dans leurs entreprises et de leur seule initiative, des instances de dialogue ou d'assistance, véritables laboratoires de notre législation sociale actuelle :

En l'absence de législation sociale, deux figures emblématiques de cette époque :



Léon Harmel (1841-1915). Patron de la filature du Val des Bois à Warmeriville (51), catholique et ami du pape Léon XIII et d'Albert de Mun, il mit en place des formules de participation pour ses salariés, un « conseil d'usine » (précurseur de nos CE et CHSCT), une caisse de famille chargé de la gestion du supplément familial du salaire, une coopérative agricole, une boulangerie coopérative.



James Combier (1842-1917). Ce républicain, anticlérical, libre-penseur et franc-maçon, maire de Saumur (49), patron d'une entreprise spécialisée dans le commerce de liqueur (toujours en activité), était sensible aux questions d'assistance sociale et d'instruction populaire, il ouvrit une boulangerie mutualiste. James Combier accorde une pension aux veuves de deux ouvriers tués dans une explosion, il contracte une assurance-accidents pour l'ensemble de son personnel, une cinquantaine de personnes. Il donne congé le jour du 1^{er} mai.

3) Front populaire (1936 - 1938)

Suite aux grèves qui s'étendirent dans le pays en mai-juin 1936, les accords Matignon, signés le 7 juin 1936 entre la CGT et le patronat, mirent en place le droit syndical, les délégués du personnel élus et les conventions collectives obligatoires, des hausses de salaires et la semaine de 40 heures. Les congés payés (2 semaines) et le billet de train *congés payés* de 40% de réduction, bien qu'absents du programme du Front populaire, furent accordés à cette occasion.

Une survivance des principes corporatifs au sein du mouvement syndical français

Alors que l'on a trop souvent du syndicalisme une vision de lutte et d'affrontements (dans bien des cas rendu nécessaire par des situations économiques et d'injustices graves), il ne faut pas méconnaître cependant le rôle que devraient jouer les organisations syndicales au sein du paritarisme.

A l'instar des anciennes corporations composées des maîtres et des compagnons, les instances paritaires sont composées de représentants des salariés et des employeurs (organisations syndicales et associations patronales). Il en est ainsi par exemple du fonctionnement des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), des Caisses d'Allocations Familiales (CAF), de l'Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce (UNEDIC).

On retrouve le paritarisme également dans les négociations des conventions collectives, la gestion de la formation professionnelle ou encore dans les conseils des prud'hommes (deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs constituant le bureau de jugement).

Les dérives du financement du paritarisme dénoncées dans la Presse (Cf le *Rapport Perruchot* interdit de publication⁴), doivent être sanctionnées. De même l'influence de l'Etat sur le paritarisme doit être reconsidérée pour redonner aux représentants des salariés et des employeurs la liberté de s'auto-organiser et d'autogérer les caisses sociales.

Pour autant, que des représentants des salariés et des employeurs siègent ensemble pour gérer ce que l'on appelle le salaire indirect (appelé improprement charges sociales et patronales) qui finance notre système de protection sociale, est en soi une bonne chose. **La finalité de l'organisation professionnelle, avec la participation des syndicats, est l'union et la solidarité des travailleurs et des employeurs.** Encore faut-il que ce soit les travailleurs qui contrôlent les syndicats (et pas les employeurs) et donc qu'ils les financent (volontairement et pas par des prélèvements sur leurs feuille de paie à leur insu). Cette démarche de « cogestion », que veut pratiquer le syndicat SM-TE « Travaillons ensemble », est dans le droit fil de la doctrine sociale chère aux fondateurs des premiers syndicats.

Formation Professionnelle, la Cour des Comptes épingle les OPCA

Dans son rapport annuel, la Cour des Comptes critique les dysfonctionnements des Organismes paritaires de la formation professionnelle parmi les plus importants dont l'OPCAIM de la Métallurgie. Elle dénonce notamment la complexité des systèmes de collectes qui engendrent confusion et surcoûts. Les contrôles opérés par l'Etat son insuffisants selon elle ... Elle critique sévèrement le train de vie des OPCA : accroissement des effectifs mais surtout de salaires élevés qualifiés par la Cour de « très confortables » pour les dirigeants ainsi que la gestion financière « peu rigoureuse » pratiqués par des organismes manifestement habitués à « l'aisance financière ». Enfin la Cour pointe l'imprécision des règles de contribution au paritarisme et constate que les dispositions légales qui font obligation à ces organismes de reverser les sommes non utilisées au Trésor public ne sont pas respectées.

Liaisons sociales 9 février 2007

Conseils des prud'hommes (deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs constituant le bureau de jugement).

Les cotisations sociales ne sont pas une « charge » mais un salaire indirect

Lorsque les libéraux donnent le nom de « charge » au salaire indirect c'est parce *qu'ils veulent réduire notre salaire indirect*. Mais comme ils ne peuvent pas le dire de cette façon, comme ils n'osent pas affronter les Français ouvertement sur ce point, ils disent qu'il « faut réduire les charges ». Ils espèrent jouer sur la méconnaissance de ce qu'est ce salaire indirect pourtant si précieux pour chaque français.

Démocratie & Socialisme 13 septembre 2003

⁴ « Depuis les années 50, j'estime qu'on a diminué à peu près par 4 le nombre de salariés qui sont syndiqués et on a multiplié par 20 les moyens qu'on donne aux organisations syndicales et patronales ... l'Etat considère que cela coûte moins cher que de faire du progrès social ». Nicolas Perruchot BFM Business 18 octobre 2013 http://www.youtube.com/watch?v=58eEcsLR_SY <https://www.youtube.com/watch?v=sQIZYpVkeSk>

La neutralisation du syndicalisme organisée par la Loi, de 1950 à nos jours

Le travail de reconstruction des droits sociaux et collectifs entrepris depuis la loi de 1884 autorisant l'existence de syndicats et reconnaissant aux travailleurs des droits a été reconnu et garanti par la Constitution du 27 octobre 1946 en application du programme adopté en mars 1944 par le Conseil National de la Résistance (CNR).

Mais très vite après 1946, la déconstruction est en marche.

Depuis 1950 en effet, l'évolution constante du droit syndical a contribué à affaiblir les outils de défense et de protection des travailleurs en neutralisant par étapes successives les syndicats et les *Institutions Représentatives du Personnel*. Ce qui a pour effet d'arriver à un résultat analogue à l'anéantissement des corporations décidé par la Révolution française et sa loi *Le Chapelier*. Ce début du XXI^{ème} poursuit cette déconstruction.

Les étapes de la déconstruction du syndicalisme par la Loi :

1) Loi du 11 février 1950 sur la « représentativité légale »

Reprenant la circulaire dite Parodi du 28 mai 1945, cette loi fixa des critères de représentativité des syndicats leur attribuant un privilège de présentation de candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles, sans avoir besoin qu'ils fassent leurs preuves et donc d'exister vis-à-vis des salariés. En 1950, les confédérations CGT, CFTC, CGC (devenue CFE-CGC en 1981) et CGT-FO (appelée communément FO) bénéficiaient de cette représentativité légale. Après la scission de la confédération CFTC lors du congrès de 1964 en CFDT et de la « CFTC maintenue », le décret du 31 mars 1966 a élargi la liste aux cinq confédérations que nous connaissons. **Les salariés trouvent-ils normal que ce soit la Loi qui détermine quels sont les syndicats susceptibles de les représenter ?**

http://www.travailensemble.org/d99-te_2005/2008/images/Te_15_Control_social_par_les_salaries.pdf

2) Loi du 27 décembre 1968 sur la création du délégué syndical

Lors des négociations de Grenelle (ouvertes le 25 mai 1968), un consensus est trouvé sur, notamment, les augmentations des salaires (et du SMIG)⁵, la réduction du temps de travail et ... sur le principe de création de sections syndicales d'entreprise et de désignation de délégués syndicaux pour les organisations syndicales représentatives. **En monnaie d'échange à la reprise du travail, cette revendication de création de section syndicale a été concrétisée par la loi du 27 décembre 1968.** Ainsi, le pouvoir syndical, au lieu de partir de la base (les salariés qui élisent leurs délégués du personnel), est transféré à la structure syndicale qui est placée au-dessus et dont le champ géographique n'est plus limité à l'entreprise. André Bergeron (Secrétaire G^{al} de la confédération CGT-FO de 1963 à 1989) a exprimé l'idée que : « les droits syndicaux avaient contribué à tuer le syndicalisme ».

Dominique Labbé, auteur de : *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945* - L'Armattant (1996) parle « d'effets pervers » de la loi de décembre 68 et affirme que : « La destruction de l'ambiance collective a certainement un coût : augmentation des conflits individuels, de l'insécurité, de l'angoisse et de la solitude, mais ces coûts sont difficiles à mesurer et probablement sous-estimés ».

http://www.travailensemble.org/d01/0001-renault-guyancourt/images/SM-TE_83_Mai-68_mythe_ou_realite.pdf

3) Loi Auroux du 28 octobre 1982 instituant la subvention de fonctionnement du CE, le « 0,2% »

Cette subvention attribuée au Comité d'Entreprise égale à 0,2 % de la masse salariale brute s'ajoutant à la subvention dites des « œuvres sociales », donne des moyens spécifiques au CE, notamment pour nommer un expert indépendant, engager des actions en faveur des salariés...

Au lieu que cette subvention de fonctionnement, contrôlée par les élus du CE, soit orientée en faveur des salariés surtout en temps de crise, **il est arrivé qu'une partie importante de cette subvention ait été détournée au profit du financement des organisations syndicales de l'entreprise.**

http://www.travailensemble.org/d99-te_2005/2013_elections_tcr/images/T_20131028_Le_role_premier_du_CE.pdf

4) Loi quinquennale du 20 décembre 1993

Avant cette loi, le salarié était appelé à voter trois fois en deux ans (pour les Délégués du Personnel tous les ans et pour le Comité d'Entreprise tous les deux ans, ceci à des dates différentes pour les DP et le CE). **Avec la loi quinquennale, le salarié ne va aux urnes qu'une fois en deux ans.** En effet, la durée des mandats DP passe d'un an à deux ans et l'élection des DP a lieu dorénavant le jour de l'élection du CE. Des élections moins fréquentes ont pour conséquences d'éloigner le salarié des élus et de lui fait perdre l'habitude de voter pour ses représentants.

5) Loi du 2 août 2005 « en faveur des petites et moyennes entreprises »

Alors qu'elle avait un objet limité (les TPE et PME), **à l'occasion de la loi du 2 août 2005, la durée des mandats des élus DP et CE passe de deux ans à quatre ans pour toutes les entreprises.** Cela aggrave l'éloignement du salarié et des élus et fait perdre aux salariés le contrôle de leurs élus. De plus, quatre ans, c'est très long lorsque l'entreprise subit plusieurs mutations et que les accords n'ont qu'une durée de deux ou trois ans. Résultat : les Instances Représentatives du Personnel ne sont plus adaptées à la réalité sociale de l'entreprise. Dès lors, le salarié s'éloigne des syndicats, il ne se sent plus concerné par les vrais enjeux des élections professionnelles et ne retient du CE que les zakouski proposés par les attributions sociales (voyages, billetterie, sapin de Noël, ...) au détriment des attributions économiques⁶.

⁵ +10 % en moyenne des salaires réels et +35 % du SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti)

⁶ Cette loi du 2 août 2005 portant la durée du mandat à quatre ans est la transcription d'une des 50 propositions du Rapport de Virville (15 janvier 2004), ancien Secrétaire Général de Louis Schweitzer, puis DRH chez Renault

6) Ordonnance du 12 mars 2007 portant sur la refonte du code du travail

Suite à l'ordonnance du 12 mars 2007 et entrée en vigueur le 1^{er} mars 2008, **le nouveau code du travail abandonne les formules impératives**. Au lieu de dire : « L'employeur *doit consulter* le comité d'entreprise », cela devient : « L'employeur *consulte* le comité d'entreprise ». Ce qui affaiblit les droits des salariés.

http://www.travaillonsensemble.org/d99-te_2005/2008/images/Te_13_Le_dialogue_social.pdf

7) Loi du 20 août 2008 réformant la représentativité

Cette loi, qui fait suite au scandale des financements de la métallurgie par l'UIMM, affaiblit le syndicalisme en introduisant un seuil (10% aux élections de CE) pour qu'un syndicat soit représentatif dans l'entreprise et invité aux négociations⁷. Les petits syndicats sont souvent plus pugnaces que les gros. Mais les petits ne doivent plus exister selon la loi de 2008 pour le bonheur de bien des DRH. **Le rêve du MEDEF de casser les syndicats (version moderne de la suppression des corporations par la Révolution française) est en passe de se réaliser**. Cependant, la loi de 2008, « scélérate » pour beaucoup, possède néanmoins deux aspects positifs qu'il faut souligner :

- la *représentativité* est devenue ascendante (elle ne vient plus des confédérations nationales mais part des syndicats de base), ce qui est conforme à la doctrine du fédéralisme et au principe de subsidiarité,
- un syndicat même *non représentatif* dans l'entreprise peut négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP) et présenter des candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles dès lors qu'il a deux ans d'existence légale.

Le syndicalisme va-t-il renaître et se reconstruire par cette disposition ouverte par la loi de 2008 ?

http://www.travaillonsensemble.org/d99-te_2005/2009/images/Te_19_Un_syndicalisme_libre.pdf

8) Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Par le décret du 30 décembre 2014 qui a suivi la loi du 5 mars, **depuis le 1^{er} janvier 2015, une nouvelle taxe sur les salaires à hauteur de 0,016 % du « salaire brut » est mise en place pour financer le « paritarisme »**, tant les unions syndicales de salariés (CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, CFTC) que d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA). Sans que le salarié puisse choisir l'organisation syndicale qui bénéficiera de sa contribution.

http://www.travaillonsensemble.org/d01/0001-renault-guyancourt/images/SM-TE_20_Mutuelle_Syndicalisme_Reorganisation_Renault-en-France.pdf

9) Ce n'est pas fini. La Loi Rebsamen relatif « au dialogue social et à l'emploi » est adoptée le 23 juillet 2015

Cette loi permet de regrouper les *Instances Représentatives du Personnel* (DP, CE, CHSCT) par voie d'accord, de passer à une périodicité bimensuelle et non mensuelle de ces instances, **de négocier les salaires tous les trois ans** au lieu de tous les ans. Cette loi limite les pouvoirs et les capacités d'interventions des représentants des travailleurs⁸.

Et le 9 septembre 2015, le Rapport Combrexelle sur la « vaste refonte » du Code du travail est remis à Manuel Valls.

Enjeux et perspectives : « travaillons ensemble » à la reconstruction du syndicalisme

La déconstruction des droits sociaux et collectifs est en marche depuis 1950 au nom de la liberté du commerce et de l'industrie. Tout comme en 1791. Cette déconstruction est facilitée par la désaffection des salariés des organisations syndicales. Pourtant, ces mêmes organisations syndicales gèrent la moitié de notre salaire (charges « sociales » et « patronales ») et légifèrent au niveau des branches professionnelles ou des entreprises par la négociation d'accords. Ceci, sans contrôle des salariés. Est-ce normal ? Allons-nous continuer à être des spectateurs impuissants ?

Il s'agit de dire « NON », de se ressaisir et de s'organiser. Certes, les nouvelles lois ne sont pas favorables mais nous pouvons nous appuyer sur la *Constitution*⁹ pour agir syndicalement et saisir le *Conseil constitutionnel* s'il le faut.

Comprenons bien que nous devons retrouver ensemble le sens d'un vrai syndicalisme et nous affranchir de toutes influences qui nous empêchent d'assurer efficacement la défense des travailleurs et de leurs droits. Nous devons aussi défendre et protéger notre travail et lui assurer une VRAIE représentation.

Pour remplir ces missions, des diverses formes d'association possibles, le syndicat est, *juridiquement*, la forme de personne morale exactement appropriée. Dans le droit français actuel, il n'y en a pas d'autre.

Depuis le 19 mars 2014, date à laquelle nous avons rendu publique l'existence du SM-TE par la création d'une première section syndicale, **j'invite les salariés à la reconstruction du syndicalisme avec le syndicat SM-TE** (Syndicat de la Métallurgie - Travaillons ensemble), syndicat non affilié à une confédération syndicale subventionnée et qui prohibe : « tout financement d'origine patronale et politique » selon l'article 4 de ses statuts.

http://www.travaillonsensemble.org/d01/0001-renault-guyancourt/images/SM-TE_01_Un_nouveau_syndicat.pdf

Si nous n'y prenons pas garde, nous allons continuer de perdre nos droits sociaux. Un par un. Dans *éthique de Solidarité* (1983), Józef Tischner, seul prêtre faisant partie de Bureau du syndicat libre *Solidarność*, explique que les Polonais se sont battus pour avoir le « droit d'avoir des droits ». Allons-nous, nous aussi, devoir nous battre pour avoir le droit d'avoir des droits ? A force de laisser faire, une base légale justifiera-t-elle une répression antisyndicale comme au 19^{ème} siècle ? Est-ce cela que nous voulons ?

Face à l'hyper individualisme qui nous est imposé sans ménagement et au « détricotage » de nos droits édifiés laborieusement par nos aînés, réagissons. Comme il n'y a pas de fatalité, battons-nous pour :

- les libertés professionnelles, la liberté d'expression individuelle et collective, la liberté syndicale,
- la préservation de notre travail, de nos entreprises et de nos emplois,
- la conservation et la conquête des droits de la personne humaine issus de sa nature intangible.

Osons la solidarité, osons le syndicalisme avec le SM-TE. Avec la maxime : « **Travaillons ensemble pour la justice !** ».

⁷ La décision 116 du rapport de Jacques Attali publié en janvier 2008 préconisait un seuil de 15%

⁸ Cette loi remet au Conseil d'Etat, donc au Gouvernement, la détermination du nombre de sièges et des crédits d'heures dans les IRP

⁹ « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » Article 6 du Préambule