

■ Quels sont, dans les conditions nouvelles d'aujourd'hui, les points essentiels sur lesquels la CGT veut faire avancer les choses en matière de droits pour les travailleurs ?

Il y a un premier point particulièrement important : il concerne le pouvoir absolu du patron dans l'entreprise, en particulier en matière disciplinaire. Nous voulons mettre fin à la monarchie patronale, notamment en supprimant un de ses outils essentiels : le règlement intérieur.

Ensuite notre démarche générale consiste à demander de nouveaux droits d'intervention pour les travailleurs. C'est pour cela que nous demandons en même temps des moyens nouveaux pour l'organisation syndicale car elle est le principal facteur de conquêtes, de garantie et d'animation des droits des travailleurs. J'y tiens beaucoup : c'est parce que notre expérience nous a montré que l'organisation syndicale est l'outil essentiel pour concrétiser et faire vivre dans les faits l'exercice des droits des travailleurs que nous demandons des moyens syndicaux.

La suppression du règlement intérieur, cela fait partie des libertés individuelles. Autre point essentiel dans ce domaine, c'est le droit d'expression : c'est l'idée des conseils d'ateliers ; dans les entreprises en général : cela peut être mieux dans le nationalisé. Il ne s'agit pas d'une structure de cogestion. Plutôt qu'une structure, nous le concevons comme le droit, la possibilité pour les travailleurs, de se réunir pour tenir conseil, sur tous les problèmes. Nous prévoyons notamment 12 heures par an pour cela. Dans le rapport Auroux, il n'y a rien de précis sur ce point.

Au stade actuel, on ne peut prévoir plus précisément : cela s'éclairera en marchant.

Suppression du règlement intérieur, droit d'expression des travailleurs, droit d'expression politique aussi. Ces trois éléments entrent dans le chapitre nouvelle citoyenneté et droits d'intervention des travailleurs.

Pour l'organisation syndicale, nous demandons principalement — et cela manque aussi dans le rapport Auroux — de nouveaux droits et moyens pour son fonctionnement et pour porter la démocratie syndicale à un plus haut niveau. Au plus près des travailleurs et pour un fonctionnement plus démocratique de l'organisation syndicale, en son sein comme dans ses rapports avec les travailleurs...

Au plus près des travailleurs : on demande un découpage par secteur, avec une section par secteur, dans les grandes entreprises et pour les petites des regroupements permettant la présence syndicale par des sections de groupes.

Fonctionnement propre de l'organisation : on demande des heures pour réunir les syndiqués. On a fait un calcul sur la base d'une répartition au prorata de l'influence des organisations syndicales, d'un total d'heures par mois égales au nombre de salariés.

Rapport avec les travailleurs : c'est l'heure d'information syndicale ; nous disons 12 heures par an, pas forcément une heure pas mois. On y tient beaucoup. Or dans le rapport Auroux, l'information semble la prérogative et l'exclusive du patron.

De nouveaux droits pour les travailleurs : conçus comme un moyen pour renforcer la capacité d'action des travailleurs et leur rapport de force face aux exploités, ils sont un enjeu d'importance de la lutte de classe dans la société capitaliste où nous vivons, étroitement lié à l'ensemble de l'action revendicative.

C'est sous cet angle que la CGT envisage les avancées possibles, dans la situation de « l'après 10 mai ». Après la présentation du rapport du ministre du Travail sur ce sujet, Gérard Gaumé, secrétaire confédéral responsable du secteur Droits et libertés de la CGT, a bien voulu répondre à nos questions.

Gilles CARPENTIER

DROITS DES TRAVAILLEURS « Démocratie de masse pour l'action de classe »

Interview
de Gérard
GAUME
secrétaire
confédéral de la CGT



Pour les institutions représentatives : nous demandons un pouvoir accru et d'intervention réel... donc une information économique, etc... pour le Comité d'entreprise : en particulier le droit de recours suspensif contre les licenciements, qui n'est pas un droit de veto.

Pour les délégués du personnel, on a la même idée de découpage, pour les grandes entreprises, et de regroupement, pour les petites, avec bien entendu le droit pour eux de circuler sur l'ensemble de l'entreprise ou du regroupement.

Nous demandons aussi la suppression des formes précaires de travail, la généralisation de la couverture par convention collective...

Ce ne sont là que des exemples...

■ De nouveaux droits pour les travailleurs, cela touche au pouvoir patronal. Comment se manifeste l'opposition patronale ?

Il y a une très forte résistance, avec parfois de la provocation, dans le genre : « le 10 mai, j'en ai rien à faire ». Il y a par exemple des refus de réintégrations ordonnées par les tribunaux...

Les tracasseries, la surveillance, contre les délégués, les militants, ça existe toujours.

Mais il y a aussi de grosses avancées. L'amnistie en a été le meilleur tremplin. Elle s'attaque en elle-même au pouvoir du patron, préfigure de nouveaux rapports.

Ainsi dans certaines entreprises du Livre, il y a eu suppression du règlement intérieur. A Air France ont été obtenus plus de délégués, d'heures de délégation ainsi qu'une demi-heure d'information syndicale après chaque négociation.

En fait, la résistance en matière de nouveaux droits, c'est celle qu'on retrouve en tout : nationalisation, temps de travail...

Les reculs qui ont été obtenus sont dûs au nouveau rapport de forces.

■ Comment la CGT mobilise-t-elle les travailleurs pour des avancées encore plus substantielles sur ce terrain ?

Notre avis est de situer la bataille des droits (sans attendre la loi : ce qui peut être conquis maintenant doit peser sur la loi) dans le cadre d'ensemble de la lutte revendicative : de nouveaux droits permettent de développer l'action, donc favorisent l'obtention des revendications. On essaie de faire que les choses se passent en marchant. Par exemple, dans les Hauts de Seine, nos organisations ont consulté, et fait s'exprimer (par de multiples réunions etc...) plus de 100000 travailleurs, sur les problèmes d'emploi, de conditions de travail, de développement industriel. Les problèmes de l'information et de l'expression des travailleurs, la question des droits étaient ainsi posés et avançaient dans l'action.

Autre exemple, dans les entreprises nationalisables : il faut que les travailleurs puissent discuter déjà de ce qu'elles seront ; ils ont des choses à dire. Il faut des moyens pour cela... C'est l'exercice, avant la nationalisation, de nouveaux droits qu'elle pourra comporter. On essaie d'anticiper, et de lier le problème des droits aux problèmes quotidiens : nationalisations, conditions de travail etc...

■ L'action revendicative se développe actuellement, preuve que les travailleurs veulent que les choses avancent. On a pu remarquer à deux ou trois reprises ces derniers jours, des interventions des forces de police contre des travailleurs en lutte. Que peux-tu dire à ce sujet ?

Des interventions de police, globalement, il n'y en a pratiquement pas : c'est le caractère dominant.

J'étais récemment au Congrès de la fédération CGT de la police : une des grandes choses, c'est que le patronat ne peut plus compter sur un pouvoir à sa dévotion, téléphoner et dire : « il faut que la police intervienne ». En ce qui concerne les cas dont tu parles, on ne peut jamais approuver. D'ailleurs la CGT demande que les forces de police ne soient jamais utilisées contre les travailleurs. Les actions des travailleurs sont toujours hautement responsables. On ne peut que réaffirmer notre opposition totale aux interventions policières qui pour l'heure sont en nombre très limité. Maintenant, il y a aussi, notamment au niveau des forces de police, des choses à changer : la police doit devenir un grand service public pour la population.

■ Le rapport du ministre du Travail sur les droits des travailleurs est maintenant connu depuis une douzaine de jours. Comment la CGT apprécie-t-elle ce rapport ?

Pour résumer, les intentions sont bonnes et rejoignent largement nos idées. Mais au niveau des propositions, il y a un grand décalage. C'est une enveloppe à laquelle il faut donner du corps. Nous nous y emploierons.

En premier lieu, aucun moyen nouveau supplémentaire n'est prévu pour l'exercice du droit syndical. Or, on sait bien qu'il est illusoire de penser qu'on

peut faire vivre et respecter les droits et libertés des travailleurs en dehors de la présence et de l'intervention active de l'organisation syndicale. De nouveaux moyens doivent aussi être mis en place pour une plus grande démocratie syndicale ; c'est une condition de la démocratie de masse. C'est dans le contact quotidien avec les syndiqués que l'intervention des travailleurs prendra une autre dimension ; c'est le syndiqué qui fait le lien, qui est la clé de l'intervention des travailleurs et donc du changement. Ainsi par exemple, il n'est pas prévu les détachements nécessaires pour que puisse s'exercer le rôle de l'organisation syndicale au niveau des structures locales, départementales, nationales.

De même, pour les droits d'action des travailleurs, essentiels à nos yeux, dans un système dominé par la lutte des classes. Or, il n'y a rien sur le droit de grève, qui pour nous ne peut connaître aucune limitation : c'est une liberté publique fondamentale des travailleurs.

Deux points négatifs encore et qu'il faut absolument rectifier :

— l'information ne doit pas venir exclusivement du patron, mais l'organisation syndicale doit pouvoir informer et communiquer oralement avec les travailleurs, c'est notre revendication des 12 heures annuelles.

— l'expression directe des travailleurs ne peut en aucun cas être le fruit des nouvelles méthodes d'intégration patronales type groupes autonomes, etc... mais doit se faire à travers la possibilité de se réunir pour tenir conseil, c'est notre revendication du conseil d'atelier et les 12 heures que nous demandons à cet effet.

Un point également totalement inadmissible : l'idée que la négociation permettrait de déroger à la loi. Il y a la loi : le reste, conventions, accords, etc..., ne peut qu'être au-dessus, meilleur. Il y a là une brèche qui ne peut être tolérée...

Sur les règlements intérieurs, le rapport prévoit une certaine limitation, mais ça ne va pas assez loin. Il faut aller jusqu'au bout : les statuts, conventions collectives doivent seuls définir les rapports dans l'entreprise.

Pour les CE, leurs possibilités d'intervention sont renforcées. Il y a le droit d'alerte interne, mais c'est là aussi limité, car cette alerte est uniquement destinée au chef d'entreprise, au Conseil d'administration.

Le rapport prévoit que tout le monde soit sous convention dans les 2 ans, c'est positif ; et des conditions pour la validation d'une convention collective, mais les modalités sont absentes ou dangereuses. Pour nous, il n'y a qu'un critère : la majorité ! Que les signataires représentent 50% au moins des travailleurs.

Pour les emplois précaires, il y a des dispositions plus contraignantes, mais insuffisantes : elles peuvent être récupérées et en fin de compte perpétuer l'emploi précaire.

Il y a d'autres insuffisances : pas de droit de recours suspensif pour le CE, pas grand chose pour les petites entreprises, par exemple l'avancée en droit d'expression est réservée aux entreprises de plus de 300... Il y a aussi cette idée aberrante du cumul des fonctions de délégué du personnel et délégué au CE...