

Table ronde sur la loi de modernisation sociale

Economie et Politique a réuni, le 30 octobre, des syndicalistes, des économistes et des juristes engagés dans les luttes contre les licenciements et pour l'élargissement des droits d'intervention des salariés et des populations. Questions au cœur de l'affrontement politique de la rentrée.

Laurent Gonon, docteur en gestion

Pour commencer, je partirai de la déclaration du directeur des ressources humaines de Danone, Jean René Buisson publié dans le Monde (24 octobre 2001), le jour même où 56 patrons s'adressaient à Lionel Jospin. A la question : que pensez-vous de la loi de modernisation sociale ? Jean René Buisson répond : « la philosophie de la loi est bonne. Dans sa première version, elle nous convenait. Mais sous la pression du Parti Communiste, les termes de la loi ont changé. Pour que le motif de licenciement économique soit invoqué maintenant, il faut que l'entreprise soit confrontée à une situation particulièrement préoccupante et non plus dans une adaptation due à la compétitivité économique ». A VMC, verreries de Givors dans le Rhône, nous sommes en plein dans le sujet parce que l'on veut fermer l'usine de Givors qui occupe 317 personnes et supprimer sur le groupe 880 emplois. Cela sous prétexte que la rentabilité n'est pas suffisante, le Pdg du groupe Bsn-Vmc prétend qu'il nous manque 2 points pour être concurrentiel avec les autres. Ainsi, pour 2 points de rentabilité, alors qu'ils sont déjà à 15% de rentabilité des capitaux, ils veulent supprimer 880 emplois. Je pense donc que la réponse du DRH de Danone correspond à la situation de BSN-VMC. Ensuite, quand les 56 patrons veulent remettre en cause la loi de modernisation sociale au nom du dialogue social, je prétends qu'au contraire cette loi l'enrichirait parce que cela permettrait, par exemple qu'enfin BSN-VMC prenne en compte les propositions alternatives que nous avons présentées et accepte d'en discuter avec les syndicats. D'ailleurs, après la réussite de notre référendum (1) la presse relève que la direction de BSN-VMC « se mure dans le silence ». Je ne sais pas s'ils sont en train de digérer, dans ce cas la digestion est difficile, surtout que cela intervient après la décision de justice où ils ont été déboutés.

J'attends de cette loi une véritable prise en compte des propositions alternatives des salariés pour aller bien au-delà des seules propositions de la direction de VMC-BSN, mais c'est aussi un droit à l'information complète sur la stratégie des entreprises et l'obligation pour les employeurs de répondre aux demandes des salariés dans le cadre de ces informations.



Enfin, il faut mettre des « taquets » pour obtenir que les employeurs respectent les engagements qu'ils ont pris dans le cadre des ordonnances qui ont été prononcées par le Tribunal de Grande Instance de Lyon et la Cour d'Appel de Lyon qui ont condamné BSN-VMC pour le non-respect des engagements pris dans le cadre de l'accord sur la réduction du temps de travail.

Daniel, délégué syndical de Case

Je veux rebondir sur l'obligation de répondre aux questions de la délégation syndicale par le biais, notamment des experts. Chez nous, par exemple, quand il y a eu la fusion entre CNH et Case France, nous avons déclenché une procédure de droit d'alerte. En effet la loi actuelle dit que dès que l'on a connaissance d'un projet de réorganisation pouvant affecter emploi, nous pouvons faire jouer le droit d'alerte. Mais la direction n'a pas voulu répondre à nos questions sur ce qui était en gestation en lien avec sa stratégie. De même lorsqu'il y a eu, au printemps, le plan social dans l'entreprise, nous avons demandé l'analyse de la situation économique du bassin d'emploi de Crépy et de ses potentialités de développement avec les projets correspondants à engager.

C'est pour cela que la loi de modernisation sociale nous intéresse, encore faut-il que les patrons soient obligés de répondre aux demandes formulées.

Jean Marie Esclamadon, élu CGT au CE d'Erikson Massy

Les avancées de la loi de modernisation sociale sont le résultat du mouvement social et des amendements avancés par le Groupe communiste de l'Assemblée nationale. Pour Erikson, cette loi est arrivée tard puisque le plan social a été annoncé au mois de juin (suppression de 241 postes et 191 licenciements pour un effectif de 1291 salariés), donc avant son adoption à l'Assemblée. Nous avons, nous aussi, présenté une alternative au licenciement avec, l'objectif de zéro salarié à l'ANPE. Suite à la manifestation qui avait réuni 400 salariés en juin, avec nos propositions alternatives, le résultat de l'expertise économique commandée par les CCE et CE, le « constat de carence » dressé par l'inspection du travail, et la mobilisation des salariés la procédure a été bloquée par l'intransigeance de la direction. Celle-ci fut obligée d'aller au Tribunal de Grande Instance pour qu'il tranche.

Le Tribunal d'Instance, en mentionnant que la direction devait apporter aux CCE et CE des réponses circonstanciées aux questions et aux propositions des salariés comme au constat de carence avant d'aborder le livre III (plan social !) nous a donné raison dans notre démarche.

Si nous avons pu nous appuyer sur la loi de modernisation sociale, nous aurions pu aller plus loin pour défendre les salariés chez Erikson. Un aspect négatif est que le recours à la justice a eu tendance à générer de l'attentisme chez les salariés qui attendaient dans la période précédant la décision de justice.

Yves Dimicoli, membre du conseil national du PCF

Ce qui a été obtenu avec ce projet de loi, actuellement débattu au parlement, est bien évidemment insuffisant et contradictoire. Mais des points d'appui ont été obtenus qui peuvent être extrêmement importants pour les luttes. Et les efforts qui ont déjà été faits pour anticiper l'application de cette loi montrent que cela a commencé déjà à faire bouger les choses.

L'Appel des 56 patrons de l'Association française des entreprises privées constitue un hommage bien involon-



taire au travail des députés communistes et du Parti communiste en lien avec le mouvement social. Il est intéressant de remarquer que les critiques de cet appel porte très exactement sur les points qui font problèmes, et qui sont « motifs d'inquiétude » pour le patronat comme disent les Echos. Cela concerne la définition du licenciement économique, l'allongement des délais de procédure et de l'entrave ainsi faite, selon eux, au dialogue social, et un droit nouveau pour les Comités d'entreprises d'opposition-suspension-contre-proposition face aux projets de restructuration ou de fermeture totale ou partielle d'établissements ou d'activités. Ces droits avaient été mis en cause par l'UIMM (2) qui estimait qu'avec ce projet de loi il y avait un changement de nature dans le rôle des comités d'entreprise.

Enfin la déclaration des 56 patrons conteste le renforcement du droit d'information du comité d'entreprise qu'il estime contradictoire avec le droit boursier. Ils mettent en quelque sorte en demeure Lionel Jospin de choisir entre le droit boursier et le droit du travail.

je constate qu'avec les dispositifs actuels de cette loi le premier plan Blayau de Moulinex en 1996 aurait été nécessairement « retoqué » ainsi que le plan de « Lu » Danone. Cela signifie que l'on dispose de points d'appui institutionnels importants dont je ne dis pas qu'ils sont faciles à mettre en œuvre, mais qui peuvent utilement nourrir des premières batailles. Devant le feu du patronat le gouvernement commence-t-il à revenir en arrière comme semble le faire Elisabeth Guigou tout récemment au Sénat ? Celle-ci interdit en effet, dans un de ses amendements, d'anticiper sur l'esprit de la loi de modernisation sociale avant qu'elle soit votée.

Or, cela concerne, en particulier, 4 points :

- la nouvelle définition des licenciements économiques
- les études d'impact social et territorial
- le droit d'opposition et de contre-proposition des représentants du personnel
- la distinction entre les deux phases de la procédure, c'est-à-dire la phase économique et la phase du plan social. (livre III et IV du code du travail).

Ce début de marche arrière, loin d'intimider, doit, au contraire, encourager à redoubler la pression. Il indique en effet que les premières initiatives de terrain ont ému le

grand patronat à un point tel qu'il a tiré la sonnette d'alarme au gouvernement.

Question :

Certains considèrent que la nouvelle conjoncture qui a vu s'écrouler de nombreuses valeurs boursières rendrait caduque la loi de modernisation sociale puisque les licenciements boursiers n'auraient plus de sens. Qu'en pensez-vous ?

Laurent Gonon : Il est vrai qu'Elisabeth Guigou a reculé au sénat. Celle-ci était allée dans un autre sens avec une réponse faite au député André Gérin à propos d'une question orale sur le VMC -BSN. Elle y affirme que la discussion avec les représentants des salariés soit engagée pour contrôler la stratégie de l'entreprise. On voit bien que le problème est de savoir quelle pression on organise. Si la loi de modernisation sociale donne des appuis institutionnels, le problème est de savoir quelle pression on met pour sa mise en œuvre et comment on s'appuie dessus. Les parlementaires communistes de la région ont interpellé plusieurs

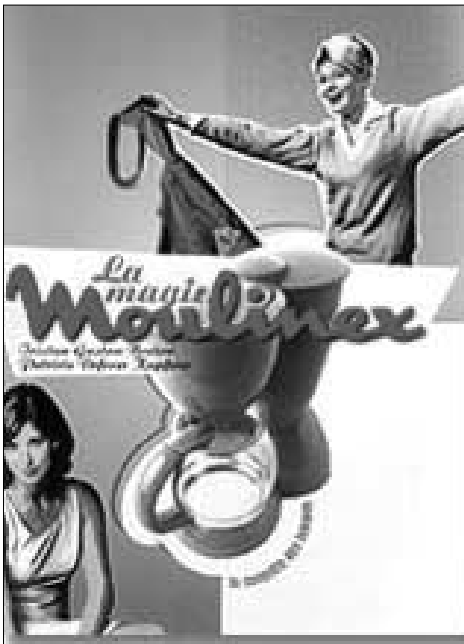
ministres sur ces questions des droits des salariés. Tous sont bien obligés d'aller dans le sens de la lutte et qu'il faut que les entreprises informent sur leur stratégie. Certes les entreprises continuent de le faire correctement, mais nous sommes dans une situation de débat où les choses peuvent évoluer si l'on met de la pression ou, au contraire, reculer si on laisse le champ à la droite.

Toute la question est de savoir comment amplifier le mouvement, ce qui permet de dépasser les problèmes d'attentisme et de savoir comment mobiliser les salariés et la population à partir de toutes les occasions qui se présentent. Nous avons eu trois procédures judiciaires en juin, en juillet et en septembre avec la décision définitive en octobre. Constamment nous avons alimenté la presse avec des actions et des informations. Tout cela n'est pas étranger avec les décisions de justice. Je ne pense pas que les actions judiciaires conduisent obligatoirement à l'attentisme. L'expérience nous a montré qu'il est nécessaire de tirer sur tous les fils qui se présentent, c'est une bataille de tous les instants et les actions judiciaires sont mises à profit pour la mener autrement.

Daniel Lebrun : Pour mener les batailles, il est nécessaire d'être exigeant sur l'information économique de l'entreprise, sur les solutions alternatives et sur l'impact territorial des mesures prises par les entreprises. Les patrons ne veulent pas entendre parler de cela. Il faut donc qu'il y ait des mesures coercitives pour les obliger à prendre en compte ces exigences. Sinon le dialogue social n'existe pas. D'ailleurs le dialogue social existe-t-il, compte tenu des intérêts totalement contradictoires entre le patronat et les salariés ? Il y a un antagonisme fondamental entre la course aux profits, avec notamment, les spéculations boursières, et les intérêts des salariés. Lorsque les actionnaires ont décidé de supprimer des emplois pour conforter leur profit, les directions d'entreprises n'ont plus de marge de manœuvre et doivent appliquer les décisions. C'est pourquoi la mobilisation des personnels et population est nécessaire pour dépasser ces contradictions. Sur le bassin de Crépy nous avons mobilisé la population en faisant signer plus de 5 000 habitants de la région contre le plan de casse de la direction. Cela a alimenté la discussion dans tous les lieux publics et nous a aussi donné un bon soutien pour les actions. Les démarches en justice n'ont pas poussé à l'attentisme chez nous. Chaque fois que nous sommes allés au Tribunal nous avons saisi l'occasion pour rassembler tous les salariés depuis l'ouvrier jusqu'à l'ingénieur.

Je m'inscris en faux devant l'argument qui prétend qu'avec le recul de la Bourse, l'argent ne serait plus orienté vers les marchés financiers, mais vers les investissements productifs et les dépenses pour l'emploi et les qualifications. Au contraire, jamais la pression contre l'emploi et les salaires n'a été aussi forte. Et je pense que les plans licenciements vont s'amplifier parce qu'ils visent à conforter les taux de profit malgré la récession économique. Cela va conduire à de nouvelles restructurations dans les grands groupes avec les retombés dans les PME/PMI, sous-traitants et fournisseurs.

Jean Marie Esclamadon : Ceux qui pensent que le retournement de la conjoncture rendrait caduque la loi de modernisation sociale se trompent. On le voit chez Erikson qui, en privilégiant le projet UMTS contre les autres technologies qui, aujourd'hui, génèrent du chiffre d'affaires la direction a



Moulinex
« libère »
la femme...

... et passe
les salariés
à la
moulinette



fragilisé l'entreprise. L'argent pompé pour les profits de demain ne pouvait être utilisé pour les produits d'aujourd'hui.

Cela doit nous amener à pousser le débat dans et au-delà de l'entreprise sur la nature des productions, sur l'accessibilité des nouvelles technologies pour tous ; salariés-usagers quel développement durable voulons-nous ?

Parallèlement, ces luttes concernant l'emploi invitent à agir pour sortir de la logique d'adaptation du salariat au marché de l'emploi et nous invite à déployer notre objectif d'une sécurité d'emploi et de formation la vie durant.

Yves Dimicoli : Dans la période récente, sous la pression des exigences de rentabilité financière, les employeurs se saisissent du ralentissement de la conjoncture et du retour des difficultés, stigmatisant le caractère malsain de la reprise précédente, pour pousser les restructurations, dégraisser et peser sur les coûts salariaux. Comme nous sommes dans une société qui trouve de plus en plus insupportable de supprimer des emplois et qui ne s'est pas résigné au chômage, il s'agit de savoir comment les points d'appui institutionnels qui ont été acquis peuvent être utilisés pour intervenir afin de remettre en cause les dispositifs en cours en obligeant les pouvoirs publics, le gouvernement, les préfets dans les bassins d'emploi et dans les régions à intervenir aux côtés des populations afin de ne pas encourager les efforts des entreprises pour licencier. Pour ce qui est des licenciements boursiers, il faut bien voir aujourd'hui, compte tenu de l'ampleur prise par les marchés financiers dans les modes de financement des entreprises et de refinancement des banques que tous les licenciements sont contraints par la Bourse et par les exigences de rentabilité financière. On voit alors l'importance d'outils institutionnels nouveaux permettant en principe aux salariés de contester le bien fondé de choix patronaux négatifs pour l'emploi, obligeant l'employeur à démontrer qu'ils constituent le seul moyen de répondre à des difficultés avérées et, dans ce cas, d'ouvrir la voie à de bons reclassements en accord avec les salariés concernés. Surtout on mesure l'importance de dispositions ouvrant, pour les salariés, la possibilité de faire valoir des contre-propositions plus efficaces socialement en se prévalant ainsi de l'intérêt de l'entreprise.

Dans ces conditions, il y a deux choses sur lesquelles il faudrait insister :

- le besoin de solidariser les luttes pour l'emploi dans les entreprises avec les populations hors de l'entreprise, dans les bassins d'emplois et dans les régions, avec tout le rôle possible des élus ;

- le débat sur ce qui est efficace pour l'entreprise, utile pour l'entreprise et les bassins d'emploi.

Certes, il y a des choses très insuffisantes dans la loi, mais aussi des choses qui permettent d'avancer : s'agissant de l'information et de l'alerte des populations, c'est l'obligation d'étude d'impact social et territorial devant désormais précéder toute décision de restructuration ou de fermeture d'activité quand leurs conséquences pour l'emploi sont gravement négatives. C'est un bon moyen d'alerter les populations et d'impliquer les élus en amont des projets patronaux et de favoriser l'émergence d'exigences fortes pour l'emploi et la formation. De même l'alerte « immédiate » des sous-traitants serait obligatoire désormais ce qui ouvre la possibilité de rapprocher des salariés d'entreprises différentes confrontées aux mêmes choix négatifs d'un groupe.

Quant au débat sur l'efficacité de l'entreprise, c'est aussi

quelque chose qui va grandir : est-ce que l'entreprise doit servir à faire de la rentabilité financière et seulement permettre un retour aux actionnaires ou bien a-t-elle une autre responsabilité et doit-elle viser une efficacité sociale au lieu de la seule rentabilité financière ? Le débat de plus en plus précis que permet la loi de modernisation sociale sur la réalité et les difficultés économiques rencontrées par les entreprises peut aider à ouvrir la porte sur ce qui, jusqu'à aujourd'hui, est conçu comme un tabou par le patronat. C'est-à-dire le débat sur l'utilisation de l'argent dans l'entreprise. En 2000, selon les comptes de la Nation, il y a eu 3 800 milliards de francs de ressources nouvelles mises à la disposition des entreprises non-financière sous forme de profits, de fonds publics et de crédits, mais 1 115 milliards ont servi aux investissements financiers et 1 130 milliards de francs à des prélèvements financiers (dividendes et intérêts). On peut se dire qu'il y a place pour un débat et une intervention des salariés, des citoyens, des élus sur l'utilisation de l'argent pour construire en pratique, à partir des entreprises, son utilisation prioritaire pour l'emploi et la formation. S'il y a encore une bastille à prendre, on peut commencer à ouvrir des brèches en prenant appui sur les avancées institutionnelles réalisées à partir des contre-propositions. De même les débats sur les reclassements et les possibilités nouvelles de conversion sont des champs d'intervention nouveaux à investir en liaison avec les besoins de formation et les fonds à mobiliser pour ces conversions et cette formation.

Laurent Gonon : Les 15 000 voix obtenues à notre référendum représentent en fait 15 000 discussions. Il ressort pour les gens que la question du licenciement boursier prend de plus en plus d'importance, qu'une véritable prise de conscience s'opère sur cette question. D'ailleurs ce qui les a le plus choqué dans les décisions de VMC-BSN, c'est le niveau de profitabilité de l'entreprise et que cette rentabilité s'est faite sur le dos des emplois que l'on supprime. On a bâti les contre-propositions à partir de cela. On a montré que le désengagement de Danone du secteur de l'emballage lui a permis de récupérer 3,5 milliards de francs. Il a ponctionné l'entreprise pour cela et il a privé celle-ci de toute possibilité de développement. Nous nous sommes appuyés là-dessus pour montrer que nos propositions de relance de l'entreprise coûtent moins cher que le plan de licenciements. Ce plan est chiffré à 5,5 MF tandis que nos contre-propositions prévoyant le développement de l'entreprise avec une usine ne coûte que 3,5 millions de francs. Personne n'a été capable d'opposer le moindre argument à cette proposition chiffrée. Tout cela a conduit chacun à s'interroger sur sa propre situation, sur l'avenir de ses enfants ou de ses proches. Cela a interrogé aussi les autres entreprises notamment celles qui sont sous-traitantes de BSN. Ils voient bien que leur entreprise est en difficulté parce BSN pressure leur entreprise. Il y a eu des prises de conscience à partir de cette expérience. ■

1. Les résultats du référendum dans le bassin d'emploi de Givors : 15 570 votants. Pour les propositions alternatives à la direction 15 566, contre 4. Or aux élections municipales du bassin d'emploi, il y a eu, dans le bassin d'emploi, 8 800 votants.

2. Union des industries mécanique et métallurgique.