

Licenciements Quelle contre-offensive?

A notre avis: L'emploi avant les profits

Les débats ne cessent de traverser les équipes militantes sur la manière de riposter aux plans de licenciements. Le débat va rebondir politiquement au Parlement. Dans l'échange ci-dessous, Charles Paz (inspecteur du travail) et Claude Gabriel (économiste), militants de la LCR, donnent des éléments de réflexion.

- Face à une multinationale comme Danone ou Marks & Spencer, quel est le niveau efficace de l'action, entre l'Europe, le patron, l'Etat?

Charles Paz - En théorie, c'est mieux au niveau européen. Mais pour créer de vraies mobilisations, il faut partir des entreprises où les militants les plus combatifs sont rassemblés en liant les initiatives locales avec ce qu'on peut faire à une échelle plus large.

Claude Gabriel - On ne peut compter simplement sur le fait que des secteurs combatifs déclenchent la même réaction dans tous les secteurs. Tout ce qui concerne le terrain de la mobilisation doit avoir un objectif d'inscription dans le droit. De telle manière que les secteurs les plus mobilisés permettent de développer des lignes de défense pour les autres.

C. Paz - En ce qui concerne l'inscription dans le droit, je suis convaincu que le droit ne fixe qu'un rapport de forces momentané. Sur les licenciements, on touche au pouvoir patronal. Là-dessus, les gouvernements ne prennent pas position. Jospin dit qu'il ne peut rien faire.

- Mais quand les travailleurs sont confrontés aux licenciements, ils ne songent pas à des droits futurs, ils posent les problèmes en termes d'exigences immédiates: le refus. Quant au niveau européen, en dépit des difficultés, il serait le plus efficace.

C. Gabriel - Le problème est de savoir ce qui est crédible en fonction du rapport de forces à un moment donné. La demande des salariés à tous les interlocuteurs, sous une forme ou une autre, contient une demande de droits. Les salariés de Danone disent: nous voulons maintenir ce site industriel. Il faut donc obtenir le droit pour les pouvoirs publics et les salariés d'interdire une telle restructuration.

C. Paz - En ce qui concerne la crédibilité des exigences, nous devons partir du sentiment très profond d'injustice face au scandale des décisions. Chez Danone, on connaît la situation des bénéficiaires et chez M & S il y a des investissements immobiliers juteux. Nous devons donc élaborer des mots d'ordre qui répondent à cette injustice. Le droit a ici une place. Mais nous ne pouvons pas laisser penser que le droit pourrait bouger sur ces questions indépendamment d'un rapport de forces. On bute sur la gestion de l'entreprise capitaliste, pas sur des modifications réglementaires rendant seulement l'exploitation plus onéreuse.

C. Gabriel - Revenons à cette question du rapport de forces. Le problème, c'est de le construire! Or l'écrasante majorité des restructurations se fait aujourd'hui dans l'indifférence générale, avec des salariés non mobilisés qui les subissent. Il faut partir de cette réalité et d'un principe simple. Lorsqu'on mène une grève pour les salaires, on fixe un objectif précis: 1000 ou 1500 francs. Même chose contre les restructurations. On dénonce l'injustice, mais on cherche à formuler un objectif, localement, vis-à-vis des pouvoirs publics ou au niveau d'un groupe entier. Sinon, on ne favorise pas le rapport de forces. Et les salariés s'engageront dans des procédures individuelles de reclassement ou de primes.

La grande majorité des restructurations découle du fait que des entreprises vont mal. Pourquoi? C'est la conséquence de la concurrence, qui implique des gagnants et des perdants. Les salariés sont sous l'emprise de cette concurrence. Ce n'est pas seulement l'injustice des profits. L'injustice, c'est que les salariés payent et que les gérants ne payent rien. Chez M & S, il y a des affaires immobilières, c'est certain. Mais ce groupe, depuis trois ans, accumule des pertes considérables. Et qui va payer? Uniquement les salariés! Chez Danone en revanche, l'entreprise va bien, mais elle est réorganisée pour améliorer les parts de marché et la rentabilité. Cela devrait être rigoureusement interdit. En régime de propriété privée, ce sont les salariés qui payent. Cette injustice doit se traduire en mobilisations et dans des objectifs de contrôle, de droits.

C. Paz - La plupart des PME sont des sous-traitants de grands groupes. Leurs difficultés économiques sont dues aux conditions imposées par les groupes. C'est le schéma du bâtiment, où les sous-traitants sont complètement étranglés. La comptabilité stricte du sous-traitant est dans le "rouge", mais dans la globalité du marché les bénéfices vont dans la poche de quelqu'un! Il serait important d'imposer aux donneurs d'ordre des obligations sur les licenciements qu'ils provoquent.

D'autre part, dans les entreprises bénéficiaires comme Danone, quel est le taux de main-d'oeuvre? Peut-être 15%. La diminution des effectifs est de l'ordre de 5%, mais qu'est-ce que cela représente sur les bénéfices? C'est marginal. Le choix de licencier est autant politique qu'économique. C'est le choix de garder une couche de salariés au chômage, ce qui pèse sur les capacités de mobilisation.

Une mobilisation se construit toujours par les secteurs les plus avancés, ceux qui ont créé un collectif militant, capable de prendre des initiatives. Je suis convaincu que la mobilisation pour interdire tous les licenciements est un axe mobilisateur. Parce qu'il permet de fédérer l'ensemble des situations, et de dire: il n'y a pas de justification aux licenciements. Il n'y a aucune raison qu'un salarié se retrouve au chômage.

- Les salariés ne parlent pas vraiment de droits. Ils disent: nous refusons les licenciements et les fermetures, quel que soit l'interlocuteur auquel ils s'adressent.

C. Gabriel - La réaction est tout à fait légitime. Mais il ne faut pas se limiter à un seul mot d'ordre. Nous ne devons pas donner l'impression que toute situation productive ne doit pas bouger, doit être gelée. Exemple type: que fait-on des usines d'armement? Des usines polluantes, des sites nucléaires? Il faut admettre que la société a besoin de réorganiser son fonctionnement, y compris dans les réalités industrielles. En revanche, on ne peut accepter pour argent comptant les indicateurs de profitabilité patronaux. Dans de nombreux cas, le mot d'ordre "non aux licenciements, zéro licenciement" est tout à fait légitime. Mais quand on n'est pas dans cette situation, la réponse est celle du droit à l'emploi et au salaire, avec les accompagnements.

Je suis mille fois d'accord aussi sur la transparence sociale entre entreprises et sous-traitants. Si le patron d'une entreprise précise n'est pas toujours responsable, eh bien que l'on remonte en amont ou en aval (commerce) afin de caractériser les responsabilités. Et de faire en sorte que les coûts et les responsabilités sociales, financières, voire pénales soient tout à fait identifiées. Dans ce cas, il faut étoffer la législation.

- Le débat parlementaire va revenir sur la loi de "modernisation" avec un article sur les licenciements. Que faut-il exiger?

C. Paz - L'interdiction de tous les licenciements ne signifie pas le maintien de tous les sites de production dans la situation où ils sont aujourd'hui. Mais cela signifie que s'il faut fermer une centrale nucléaire, les salariés ne sont pas licenciés, que le salaire est maintenu jusqu'au retour à un travail normal. C'est l'exigence sociale à porter. Les patrons peuvent payer cela.

C. Gabriel - Je suis d'accord. Mais dans le licenciement, il y a rupture du contrat de travail. Il peut y avoir des situations où il y a maintien de l'emploi avec le même contrat de travail, et d'autres où cela paraît difficile. Par exemple quand l'entité juridique de l'entreprise n'existe plus. Il y a maintien de l'emploi et du revenu, jusqu'à trouver un autre emploi.

C. Paz - Sur les restructurations industrielles, le problème est que les augmentations de productivité ne vont

que dans la poche des patrons. Cela pose la question de l'échelle mobile des heures de travail, de la baisse du temps de travail. On peut acheter et produire autant de biscuits et travailler moins.

C. Gabriel - Nous devons avoir comme point de repère non pas seulement les salariés des grands groupes, mais aussi les salariés de l'artisanat (les commis boulangers par exemple), licenciés parce que les patrons ont perdu du chiffre d'affaires à cause de l'ouverture d'une grande surface. Il y a autant de scandale à licencier une femme de ménage, un apprenti boulanger ou un ouvrier de l'automobile. En aucune manière, les salariés ne doivent payer le moindre prix sur une défaillance d'entreprise, une réorganisation due à la concurrence, une erreur patronale, une nouvelle technologie. Ils doivent pouvoir conserver revenu, emploi, contrat si possible.

Les salariés ont subi une grave défaite avec les traités de l'Acte unique et de Maastricht. Alors que se peaufine le droit des affaires en Europe, rien n'avance sur les questions sociales. C'est un objectif politique central. Cela passe par des mobilisations européennes sur des objectifs de droits et de contrôle.

C. Paz - Il faut aussi répondre à certaines propositions avancées récemment. Sur l'autorisation administrative de licenciement, l'expérience a montré que c'était un couteau sans lame dès lors que l'inspecteur du travail ne peut intervenir sur les choix de gestion. Mais pourquoi donner ce pouvoir à l'inspecteur, qui représente l'appareil d'Etat, et pas aux travailleurs eux-mêmes?

Deuxièmement, sur le droit de veto des comités d'entreprises, avancé par Noël Mamère, je ne suis pas d'accord. Les CE sont une structure antidémocratique, éloignée du personnel, qui survalorise les cadres. D'autre part, le droit de veto ne pose pas en préalable la non-légitimité des licenciements. Le patron peut faire des pressions énormes sur les élus au CE pour faire accepter ses décisions.

C. Gabriel - Oui, un CE peut très bien être pour une fermeture. Ce ne peut être le seul dépositaire de l'intérêt des salariés. Une proposition de loi qui ne donnerait que des pouvoirs supplémentaires aux CE serait insuffisante et ne traiterai pas l'essentiel.

Propos recueillis par Dominique Mezzi

A notre avis: L'emploi avant les profits

Le gouvernement dit qu'il ne peut rien faire contre les licenciements. Les Verts et le PC proposent d'aménager les plans dits sociaux. Tout cela est de bien peu d'efficacité face à la dictature patronale pour laquelle les licenciements sont la variable d'ajustement pour augmenter les profits. Mais qu'est ce qui est le plus important: les profits ou le droit à l'emploi? Pour l'immense majorité de la population, la réponse est claire: les dizaines de milliers de suppressions d'emplois pour les intérêts de quelques dizaines d'actionnaires sont illégitimes. Le principe même des licenciements est insupportable, la seule réponse est de les mettre hors la loi.

Bien sûr dans les entreprises qui font des profits, mais aussi dans celles dont les déficits sont dus aux conditions du marché imposées par les trusts, les banques, les donneurs d'ordres ou les acheteurs tout-puissants qui devraient assumer le maintien de l'emploi des salariés victimes de leurs choix.

D'éventuelles pertes d'emplois ne devraient être que des exceptions à un principe, parce que l'entreprise disparaît par faillite ou pour reconversion, et être accompagnées d'une continuité des contrats de travail, du maintien du revenu, éventuellement de formation jusqu'à reclassement. Cette remise en cause du pouvoir patronal ne peut s'appuyer que sur une mobilisation massive autour d'une exigence centrale: le principe de l'interdiction de tout licenciement.

Frida Fuego