

Préparation du 36ème congrès du PCF  
Contribution Jean Claude Valéro, Florence Ait-Salah  
Sections Orly-Aéroport, Orly-ville, le 22 octobre 2012.

## **Pour un engagement communiste du XXI<sup>e</sup>. Nouvelle organisation du travail, nouveaux rapports sociaux, comme levier pour l'émancipation humaine.**

Qui possède décide...

De toute évidence il s'agit là d'un postulat qui comme un chewing-gum usagé colle à la peau de gros actionnaires d'entreprises, peu ou prou leur taille et type d'activité.

Le temps est venu de tordre le coup à cette anomalie de l'Histoire Humaine. Se lancer à l'assaut de ces pouvoirs despotiques suppose de donner un contenu et de former des propositions visibles et concrètes. Elles devront avoir trait aux pouvoirs et droits nouveaux des salariés dans leur diversité à partir de l'entreprise et des services publics. Dépasser la proclamation s'impose dès lors.

Pour l'entreprise, disputer ce pouvoir aux actionnaires pour le leur confisquer et à terme le transférer entre les mains des salariés et leur représentations dans les comités d'entreprises, C.H.S.C.T, conseils d'administration, d'atelier, de bureau, c'est un des enjeux majeurs de notre temps.

Rappelons que l'entreprise du XXI<sup>e</sup> siècle au sens le plus large est le produit d'entassement pendant parfois des décennies de plus-values accumulées, triées de l'exploitation de la force de travail des salariés, détournées et accaparées par des castes cupides.

Le salarié se sait brimé, peu écouté, placé devant le fait accompli, éloigné des centres de décision, n'ayant qu'une vue étriquée de la finalité de son travail.

Et pourtant n'aspire-t-il pas quelque part, y compris de façon diffuse à son émancipation ?

A être dépositaire d'un pouvoir ? À tordre le coup à cette notion si dévastatrice de la rentabilité financière ? A s'extirper de cet état de subordination ?

Poser la question s'est y répondre !

Prenons un court exemple, celui de l'entreprise Aéroport de Paris (A.D.P) gestionnaire entre autre des aéroports d'Orly, Roissy, le Bourget. L'état y est actionnaire à 52,1%. ADP est de nos jours en proie à la privatisation, à la marchandisation de ses activités sur fond de rentabilité tout azimute.

Enrayer cette dérive, suppose de rétablir A.D.P dans ses missions d'origine, de la rendre moins tributaire de la tutelle. Il est un conseil d'administration. Est-il représentatif ? Il faudrait être bien candide pour le moins. A l'exception des membres élus par les salariés, les désignations se font entre gens bien mis. Les représentants du personnel ne pèsent que pour 1/3 de la totalité des membres.

Une loi, valable pour tous les Conseils d'Administration, expression certes d'une élévation de la prose de conscience devrait octroyer une représentation majoritaire des salariés au 2/3.

Pour A.D.P, au lieu des 18 membres actuellement, le nombre de représentants pourrait passer à 28 avec 4 représentants des collectivités locales et départementales, 2 représentants de la Région, 2 du mouvement associatif usagers et 2 de l'état élus par l'Assemblée Nationale.

Les 20 sièges restants seraient occupés par des membres élus du personnel et par le personnel. Quant à la responsabilité du Président du Conseil d'Administration, elle incomberait aux représentants des salariés qui eux mêmes, au bout de la chaîne ratifieraient cette élection à la présidence. Cet exemple serait rupture. Il n'a rien d'utopique.

Au lendemain de la libération, après d'âpres batailles au sein de l'assemblée constituante, les comités d'entreprises (C.E) par la loi du 16 mai 1946 après l'ordonnance du 22 février 1945, portant création ont vu le jour.

En 2012, pourquoi ne pas abaisser le seuil de création à 20 salariés au lieu de 50, avec qui plus est des moyens financiers adéquats, un budget de fonctionnement autre que les 0,2% de la masse salariale, qui soit dans un 1er temps porté à 1% pour tendre vers l'objectif de 3%.

Le doter de pouvoir de décision sur les questions économiques, droit d'opposition, de veto et de propositions intégrées prioritairement dans les choix stratégiques, politiques salariales, d'emploi et de formation. Le contexte et l'avenir nous y invitent.

En même temps, les prérogatives des Comités d'entreprises devraient être tonifiées par une législation qui par exemple interdirait les licenciements boursiers et qui instaurerait une sécurité sociale professionnelle quelque soit les aléas de la conjoncture.

Il est d'autre fait les C.H.S.C.T. Les doter de moyens financiers et en temps plus conséquents devient une nécessité. Renforcer leur pouvoirs s'impose dans les domaines de la sécurité, de l'hygiène, de la médecine du travail, de l'organisation et des conditions de travail, des besoins en effectifs, de la durée du travail, sur le choix de l'outil de travail, les formations, ce en coopération étroite avec le Comité d'entreprise, avec prise en considération et mise en œuvre par une direction et une hiérarchie où l'intelligence prévaudra sur celle de la subordination des rapports.

Pour y revenir, au bout du compte, les Comité d'entreprise ne devraient-ils pas être l'organe d'orientation sur les choix économiques, commerciaux, de gestion ?

Sans pour autant éroder les responsabilités des syndicats, force de mobilisation, d'action et de proposition dont les attributions est les rôles devraient être bien plus étoffés. Ce avec des pouvoirs plus larges et la pratique de la hiérarchie des Normes avec pour ressort le code du travail repensé, des conventions collectives retapées et des accords d'entreprise allant obligatoirement plus loin dans le progrès social et le respect de la dignité des travailleurs.

Les attributions des Comités d'entreprise pourraient dans certain cas s'étendre jusqu'à la fixation des prix, des tarifs (électricité, gaz par exemple) en relation avec l'administration, les ministères concernés qui auraient pour devoir de l'inspirer très fortement des recommandations avancées par les comités d'entreprise.

Évidemment entre une entreprise du CAC 40 et une petite structure de 10 salariés, un fossé océanique les sépare. (Process de production, caractère juridique, dimension, les entreprises privées, multinationales, entreprises publiques, nationalisées). Cependant pour les T.P.E, des comités interentreprises pourraient voir le jour avec les mêmes missions dévolues aux comités d'entreprise, ainsi que les conseils de surveillance de zone, élus avec participation majoritaire, là encore, des salariés. En matière de conseil d'ateliers et de bureaux et l'assemblée générale des travailleurs pour les mettre en mouvement, le temps des boîtes à idées et de l'encadrement étroit de ces assemblées est bien révolu.

Il importe de dépasser les lois Auroux pour que la place des salariés au travail fasse que ces derniers aient vraiment voix au chapitre, afin que leur savoir faire et intelligence, seule matière inépuisable, soient aux avant postes et intégrés.

Ces quelques esquisses de propositions, certes partielles, car explorer la question des pouvoirs des salariés et mettre en lumière tous les potentiels ne sauraient se réduire à cette seule contribution. Elles visent cependant à remettre en cause le pouvoir hégémonique des propriétaires des moyens de production et d'échanges et du coup affubler pas effet de taille les marchés financiers d'une camisole.

Elles s'inscrivent aussi dans une approche qui ne fait pas l'impasse sur les caractéristiques structurelles de notre temps, avec les territoires, les régions, l'état et les sphères d'activité économique qui dépassent l'hexagone. S'en exonérer serait une erreur, mais ne pas se saisir de la dimension entreprise serait botter en touche et s'accommoder de l'existant.

Et il en va de mêmes pour les services publics. Vouloir émanciper en profondeur notre société du capitalisme, c'est agir en profondeur sur les modes d'organisation du travail dans le privé comme dans le public.

Les services publics sont l'identité d'une République et d'une Démocratie. En France, ils garantissent l'accès aux droits fondamentaux des citoyens, l'Égalité sur tout le territoire. Leurs présences et leurs qualités « ont amorti » les effets du crack boursier de 2008/2009, sur les familles et sur l'économie de notre pays. Cet effet protecteur des SP sur l'économie et la société vis-à-vis des crises de l'ultralibéralisme a été à l'époque, constaté par tous les économistes européens. Les services publics protègent.

Cependant, nous constatons qu'en 2012 les services publics sont touchés au cœur et déstructurés en partie par la mondialisation libérale et l'instauration de l'Europe de la finance.

Avec le traité de Maastricht (1992), puis successivement avec les différents traités, défendus alternativement par les gouvernements socialistes et de l'UMP, il a été orchestré la mise à mort des services publics français. La culture « service public de qualité pour tous » issue du Programme du Conseil National de la Résistance a muté et mute vers un « service public minimum garanti » conçu par l'Union Européen.

L'adoption cet automne, par le gouvernement Hollande et sa majorité parlementaire du « traité de stabilité, coordination et gouvernance », est l'annonce de l'acceptation de politiques d'austérité tant demandée par le grand patronat.

D'ores et déjà, les coupes budgétaires prévues (30 milliards en 2013) pour obtenir un déficit à 3% du P.I.B d'ici 2015, vont entériner profondément des politiques restrictives de services publics : un service minimum garanti, sans innovation ni créativité faute de moyen, clivant toujours plus les catégories sociales et les territoires.

Les premières grandes phases de privatisation sont achevées, depuis longtemps, de grands secteurs d'activités publics comme celui des banques et des assurances, du transport aérien, de l'énergie, des télécommunications... sont dirigés en partie par l'actionnariat privé.

L'attaque en règle de l'économie de marché, des dix dernières années a ciblé, les secteurs de la Santé et de la protection sociale, de l'Éducation, de la Recherche, du transport ferroviaire et de la Fonction Publique, entre autre.

Avec à chaque fois, deux versants du projet libéral travaillé pas les fossoyeurs des services publics, le premier versant, l'introduction de capitaux privés dans la gestion induisant automatiquement l'obligation de bénéfices proche des deux chiffres et le deuxième versant la destruction des statuts et droits sociaux des salariés.

Cette véritable guerre idéologique de la lutte des classes, a été menée, là, toutes ses années contre les services publics et leurs salariés, au nom de l'efficacité professionnelle, de la Modernité, de l'Europe et de la Mondialisation.

Dés que nous sommes passés, de la qualité « d'usagés » à celle de « clients » des services publics, nous avons collectivement perdu beaucoup. Les plus fragilisés de notre société ont

perdu tout de suite en qualité de vie et possibilité de vivre mieux : moins de droits pour les privés d'emploi, les immigrés, les femmes, les enfants... moins de communication, moins de transport, moins de logement, moins d'école moins de culture, moins d'administration...

Les classes moyennes ont eu à choisir de payer plus pour accéder à mieux ou de déménager stratégiquement vers « des territoires préservés ». Quant aux autres, la minorité, ils ont pris les parts de ces nouveaux marchés si essentiels à l'organisation d'un pays...et font beaucoup d'argent sur le dos du plus grand nombre.

Qu'en a-t-il été pour les fonctionnaires des services publics ? La perte du sens et des valeurs « service public », a été douloureuse et continue aujourd'hui. Avec des campagnes de dépréciation du travail des agents et de leur statut : « *un fonctionnaire c'est pépère car il a la sécurité de l'emploi et c'est pour cela qu'il ne fait pas bien son travail* ».

Ce qui a été attaqué est l'idée du sens du travail des services publics qui est d'exister, de fonctionner pour l'intérêt général ou le bien commun et pas pour l'argent.

L'introduction de gestion managériale par objectif et individualisation, a mis en concurrence les agents. L'impossibilité de remplir les missions pour lesquelles ils étaient formés au départ, le traitement des conflits par la « mise au placard », la compression du personnel, ceux des budgets de fonctionnement et d'investissement, l'externalisation des services au nom de la rentabilité, tout cela a permis et permet, durablement la déstructuration des équipes, des personnes et donc des services publics.

« La souffrance au travail », les vagues de suicides « France Telecom/Orange » ont révélés et révèlent les effets de ces mutations. Tout dernièrement le suicide d'une professeure de l'Éducation Nationale ou celui de l'agent de La Poste témoignent encore malheureusement des effets funestes de ce processus idéologique capitaliste.

Pour la Fonction Publique qui regroupe les fonctionnaires de l'Etat, Hospitalier et territoriaux la révision générale des politiques publiques (RGPP) a été un véritable instrument de déstructuration. La RGPP conjuguée avec un certain nombre de réformes et de lois structurelles « Décentralisation II », réformes de la Sécurité Sociale, Retraite à 60 ans et les récentes lois de « loi de mobilité », « de dialogue social »... les conditions de travail et le statut des agents ont été fragilisés.

Les collectivités territoriales par exemple, peuvent externaliser des missions de leurs services territoriaux, elles peuvent embaucher sous contrat à durée déterminée, embaucher des intérimaires, mettre en place l'évaluation au mérite, appliquer la journée de carence... tout cela fragilise l'édifice Fonction Publique. Cela porte atteinte aux statuts et aux multiples corps de métiers. Cela porte atteinte au projet républicain et démocratique que représente l'activité publique en direction de la population et dans les territoires.

Défendre aujourd'hui les métiers de la fonction publique territoriale et bien sûr ceux de l'ensemble des services publics, défendre les statuts et ses droits sociaux qui les organisent, c'est défendre une activité professionnelle publique garantissant à tous de vivre dans une société qui tend vers la démocratie, l'égalité, la fraternité, la justice sociale.

Pour la fonction publique territoriale, le statut des fonctionnaires, acquis, par les lois de 1983 et de 1984 portées par Anicet Le Pors ministre communiste de la Fonction Publique et des réformes administratives, représente aujourd'hui un véritable bouclier idéologique.

Ces dispositions réglementaires sont à contre-courant de la culture ambiante ultralibérale que nous inflige le Capitalisme.

C'est pourquoi il est nécessaire et essentiel pour gagner l'émergence d'une nouvelle démocratie de renforcer la Fonction Publique Territoriale, la place de ses fonctionnaires et l'amplitude de son intervention dans les territoires.

Par exemple, en renforçant et en développant la démocratie interne dans les collectivités. Nous devons être force de proposition et d'exemplarité : Proposer l'augmentation de la représentativité des agents dans les instances paritaires, C.T.P, C.H.S.T.C et promouvoir leurs activités et pouvoirs au sein des collectivités.

Soutenir les politiques managériales de préservation de la santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Innover dans les modalités managériales, Co-construction des projets de service, promotion des relations de travail basées sur la coopération, transformation de l'individualisation du travail et de son évaluation vers des objectifs collectifs... Toutes ces pistes et possibilités de transformation des relations humaines dans le travail, dans les collectivités territoriales, seraient de véritables atouts et exemples politiques.

Dans le champ de la démocratie participative territoriale, l'expérience et l'expertise des communaux devrait être un point d'appui pour Co-construire les projets de ville et de territoires avec ses habitants.

Ces quelques pistes demanderaient qu'à l'occasion de notre congrès et de la préparation des élections municipales, s'ouvre un débat collectif et ouvert sur la place du travail dans nos propositions pour une VI<sup>e</sup> République.

Alors que les nouvelles gouvernances, depuis plusieurs années, nous proposent le développement participatif des territoires (Agenda 21, démocratie participative...) quelles pourraient être nos innovations et utopies pour défendre la place du travail et de l'activité publique dans les territoires, comme source d'épanouissement humain.

Ces propositions heurtent de front la stratégie vénale du patronat, plus que jamais à l'assaut d'un salariat privé qu'il voudrait plus corvéable et du salariat public qu'il voudrait voir disparaître. La lutte des classes n'est pas une chimère. Elle est.

Dès lors, c'est avec conviction et la constance du quotidien que nous devons mener une bataille idéologique de masse qui transcende et dont l'issue fera la société de demain.

Exploitation, aliénation ou émancipation, c'est le deuxième terme qui écrira l'histoire.

Jean-Claude Valero et Florence Ait-Salah