

« Façonner un monde du travail plus humain »

Depuis quelques années, le sociologue Heinz Gabathuler étudie les rapports de travail en Suisse dans le cadre de projets financés par le Fonds national. Il analyse actuellement la situation des représentations du personnel (RP) dans l'économie privée. Selon lui, les droits de participation du personnel sont de timides prémices de la démocratie économique. [Interview Nick Manouk](#)

Heinz Gabathuler, en tant que chercheur, qu'est-ce qui vous intéresse dans les représentations du personnel ?

Ces organes m'intéressent à titre d'institutions sociales situées au croisement entre le personnel, la direction et les syndicats. Lieu où se jouent les rapports de travail, l'entreprise a pris de l'importance ces dernières années. Cela se traduit dans la tendance à déplacer les négociations salariales du niveau de la branche à celui de l'entreprise.

La loi sur la participation est entrée en vigueur en 1994. Quelles sont les attributions des RP ?

Les RP ont le droit d'être informées régulièrement par la direction sur la situation économique de l'entreprise, mais aussi sur la situation de l'emploi. Elles peuvent aussi formuler des propositions dans des domaines clairement définis tels que la réglementation du temps de travail, la prévention des accidents, la protection de la santé, et en particulier le transfert d'entreprise et les licenciements collectifs, mais rien de plus. Il n'y a de codécision réelle que pour des questions relatives à la

prévoyance professionnelle. L'initiative pour la participation des travailleurs lancée par les syndicats a été rejetée par le peuple en 1976. Elle exigeait notamment que les membres des RP puissent siéger dans les conseils d'administration.

Quoi qu'il en soit, la codécision a été intégrée dans les plans sociaux il y a trois ans.

En cas de licenciements collectifs, le processus doit être convenu avec les RP depuis 2014. Il peut toutefois être laborieux avant de déboucher sur une entente entre employeur et employé-e-s. La CCT règle en principe clairement où un mécanisme d'arbitrage s'enclenche et dans quelles situations les syndicats et les associations patronales peuvent être contactés. En Suisse, dans les branches importantes, la participation en entreprise est plus clairement définie par les CCT que par les lois. De plus, on trouve des réglementations supplémentaires intéressantes, surtout dans les branches où des RP existent depuis longtemps.

Le manque de protection contre le licenciement des représentant-e-s du personnel demeure toutefois un problème irrésolu.

C'est effectivement une faiblesse essentielle. Les meilleurs droits de participation ne servent à rien si les représentant-e-s du personnel doivent redouter de représailles et de licenciements abusifs. Dans d'autres pays européens, les choses sont beaucoup mieux réglées. Quelques syndicats, dont syndicom, cherchent donc à résoudre le problème au niveau des CCT. La nouvelle CCT UPC prévoit que les représentant-e-s du personnel ne puissent pas être licenciés pour des motifs économiques – une réglementation exemplaire !

Comment découvrir les « intérêts » du personnel ?

Bien entendu, des salaires décentes et de bonnes conditions de travail sont essentiels. Il arrive toutefois que des personnes très engagées dans les RP et sensibles à des idéaux élevés s'étonnent parfois des préoccupations

de certains de leurs collègues. Les requêtes les plus classiques concernent le manque de places de stationnement pour les vélos et les repas à la cantine. Les RP doivent toujours être à l'écoute des employés. Les assemblées du personnel sont appropriées lorsque surviennent de plus gros problèmes, lorsque la RP veut se prémunir et recevoir un mandat de négociation de la base. Ou lorsqu'un syndicat veut exposer son point de vue à l'ensemble du personnel.

La RP, un terrain pour construire des bases syndicales ?

Les élections aux RP peuvent être utiles aux syndicats pour se profiler, avec leurs propres listes p. ex.

Peut-on considérer les RP comme un catalyseur de la « démocratie des employés » ?

Il y a des moments émancipateurs qui transcendent les processus formels de ces organes. Concernant le mot clé « démocratie », il est particulièrement intéressant de relever que les droits de participation ne dépendent pas du fait qu'un employé possède ou non un passeport suisse. A intervalle régulier, les employés ont l'occasion d'élire des collègues ou de se faire élire, indépendamment de leur nationalité (étrangère ou suisse). Par conséquent, des migrant-e-s siègent aussi dans ces RP. Par ailleurs, j'estime que les décisions importantes devraient être prises en y associant la base. Quelques représentant-e-s du personnel sont d'avis que leur mandat se limite à négocier. Or l'Assemblée d'entreprise devrait prendre des décisions. Les gens devraient exercer eux-mêmes leurs droits de participation, sans déléguer tout et n'importe quoi aux RP.

A quoi servent les RP ?

Grâce au droit de consultation, elles contribuent à humaniser le monde du travail. Leur tâche principale consiste à mettre en œuvre la CCT dans l'entreprise. Une RP se sent toutefois souvent démunie lorsqu'il s'agit de préparer des alternatives à des restructurations



PHOTO: LUD

d'envergure et à d'importantes suppressions de poste.

Le droit de vote et la possibilité de demander l'avis du personnel sont de petits pas sur un très long chemin. Mais dans une économie capitaliste, ce sont aussi des conquêtes non négligeables.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉ·E·S

Les commissions d'entreprise ou les représentations de travailleurs élues par le personnel existent depuis la fin du XIX^e siècle. Leurs compétences sont aujourd'hui réglées d'une part dans des conventions collectives de travail, d'autre part dans un certain nombre de lois fédérales (loi sur le travail, prévoyance professionnelle, CO). Depuis 1993, les représentations de travailleurs sont aussi définies en tant qu'institutions dans la loi sur la participation. Cette dernière stipule que dans les entreprises d'au moins 50 employé-e-s, ils ont le droit d'exiger la constitution d'une représentation du personnel (RP). Mais ni les sciences sociales, ni les autorités ou les syndicats ne documentent systématiquement le rôle et le développement des RP. (nma)

prendre conscience du virage autoritaire qui s'amorce un peu partout dans le monde. Alors que des régimes totalitaires menacent les libertés et les droits humains, les militants syndicaux ne peuvent plus se contenter aujourd'hui de revendiquer des hausses de salaires et de bonnes assurances sociales.

De nombreux ateliers se proposaient de réfléchir à l'extension de pratiques démocratiques dans des espaces d'où elles sont généralement exclues. D'autres interrogeaient des notions contestées comme le populisme ou la compatibilité entre droits fondamentaux et démocratie. Les questions internationales n'étaient pas absentes du programme enfin, puisque la situation en Turquie, en Amérique latine ou en Grèce, par exemple, a occupé les participant-e-s.

Beat Ringger/Page de gauche

Le mythe de Robin des Bois apparaît suite à ce mouvement des enclosures par lequel les nobles anglais ont privatisés les « commons » qui permettaient jusqu'alors aux cultivateurs, éleveurs et charbonniers de vivre sur un territoire n'appartenant auparavant à personne.

Aujourd'hui de nouvelles formes de clôture apparaissent notamment dans le brevetage du vivant. Les enclosures sont une entreprise de privatisation et de marchandisation des ressources dont dépendent les « commoneurs » – les usagers d'un commun – pour leurs besoins essentiels. « Lorsque des entreprises s'accaparent des terres publiques, construisent des centres commerciaux sur des espaces urbains auparavant utilisés comme lieux de réunion publique, brevètent le génome humain ou

acquièrent des terres utilisées depuis des générations par des peuples indigènes, il ne s'agit pas seulement de « privatisation » au sens classique du terme, indique David Bollier. Il s'agit de vol pur et simple, souvent avec la complicité des gouvernements. Les enclosures peuvent détruire la culture et l'identité d'une communauté. Elles impliquent de convertir des groupes dotés du sens du collectif en individus isolés, en employés et en consommateurs : en créatures du marché. »

UNE NOTION ENCORE EN CONSTRUCTION

Bien sûr l'idée de communs peut aller à l'encontre de l'idée de droits d'auteurs. Photographes et journalistes – défendus par leurs syndicats – se battent pour vivre décemment de leur métier face à des éditeurs qui

leur font renoncer à leurs droits, notamment sur la Toile. Le problème, c'est qu'il n'existe pas encore de modèle de rémunération pour les acteurs des communs. Comme toujours quand on parle d'alternatives à la logique salariale, le débat sur la création d'un revenu universel et inconditionnel revient sur le tapis. Et l'économie collaborative du partage que promeuvent les communs est détournée de son sens par les nouveaux acteurs disruptifs. Mais « chez Uber ou Airbnb, rien n'est partagé ! » dénonce Michel Bauwens, un des théoriciens des communs. Le mouvement des communs est une histoire ouverte qui se déroule en ce moment-même. Il intéresse de près le mouvement syndical qui a donné corps aux notions de coopérative, d'autogestion et de mutualisme. « La thé-

matique du commun correspond à un désir profond. Il ne suffit plus de contester par la mobilisation sociale et politique classique, il s'agit de faire et de vivre autre chose en construisant de nouveaux liens, en changeant la nature de l'activité, en modifiant le rapport à la propriété », constate le sociologue Christian Laval, auteur avec Pierre Dardot de *Commun. Essai sur la révolution au XXI^e siècle*, qui insiste sur le fait qu'« un mouvement ne se décrète pas, il se développe sans qu'on puisse dire où il ira et quelle sera sa force ».

Sites »

www.les-communs-dabord.org/ ;
www.remixthecommons.org/ ;
OntheCommons.org ;
www.commoner.org.uk/ ;