Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 66 (1974)

Heft: 12

Artikel: La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise en France

Autor: Chazal, J.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385751

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise en France

Par J. Chazal, chef du Service interministériel de l'intéressement et de la participation, Paris

La réalité de la participation des travailleurs aux décisions qui organisent leur activité professionnelle s'apprécie en tenant compte du degré effectif de cette participation à chacun des niveaux (entreprise, instances de branche ou de région, instances nationales) où se prennent ces décisions, étant observé toutefois qu'un certain nombre d'entre elles ne peuvent intervenir, par nature, qu'au niveau de l'entreprise. De ce point de vue, la situation française reste encore caractérisée par la prédominance d'une réglementation nationale, qui détermine les cadres institutionnels d'examen des problèmes et les droits individuels minima, une grande autonomie étant laissée aux directions d'entreprise pour la définition des avantages économiques et sociaux complémentaires, des politiques de personnel et de l'organisation technique du travail.
Le caractère plus ou moins poussé de certaines formes de participation dépend également de l'attitude de principe que les travailleurs adoptent à leur égard. De ce second point de vue, la position des organisations syndicales françaises a été, pour différentes raisons, de doctrine notamment, longtemps réservée à l'égard du principe même de la participation aux décisions, du moins sous les formes qui leur étaient proposées.
Si l'on se place dans cette double optique, l'évolution intervenue à cet égard au cours des dernières années apparaît particulièrement, intéressante. L'examen de cette période conduit, en effet, à trois constatations principales:

- les accords collectifs conclus au plan national tendent à prendre une place croissante dans la définition des solutions aux problèmes d'emploi et de travail et dans la fixation des droits des salariés;
- l'attitude des partenaires sociaux à l'égard des institutions de représentation du personnel dans l'entreprise se transforme en même temps que s'accroissent les attributions de ces organismes;
- la participation des travailleurs aux résultats de l'entreprise s'élargit en même temps que se développe l'actionnariat ouvrier.

Mais l'approche du problème de la participation s'est également modifiée en liaison avec deux débats qui sont actuellement au cœur du débat social en France:

- le problème de la réforme de l'entreprise;
- l'ensemble des problèmes posés par l'amélioration nécessaire des conditions de travail.

C'est en examinant brièvement quelques-unes de ces données qu'il paraît possible de dégager les lignes caractéristiques de l'évolution récente en matière de participation des salariés aux décisions.

L'importance croissante des accords collectifs

Depuis la fin des années 1960, une certaine redistribution des responsabilités s'opère progressivement entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans les domaines de l'emploi et du travail. Le rôle plus important qu'entendent désormais tenir les partenaires sociaux s'est concrétisé par la conclusion d'un certain nombre de grands accords nationaux, les uns à champ interprofessionnel, les autres par branche d'activité. Parmi les premiers, on peut citer:

- l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi;
- l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel, complété par un accord concernant la formation des cadres, du 30 avril 1971;
- l'accord national interprofessionnel du 27 mars 1972 instituant une garantie de ressources au profit des travailleurs de plus de soixante ans privés d'emploi.

D'autre part, des négociations se poursuivent, depuis 1973, entre les partenaires sociaux, aux plans national et interprofessionnel, en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord sur l'amélioration des conditions de travail.
Au niveau des branches d'activité, deux types principaux d'accord sont intervenus durant cette période. Les uns, pour prolonger les accords précédents, les adapter à la situation des branches et en améliorer le contenu: on peut ainsi mentionner, à titre d'exemple, l'accord du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi signé dans la branche de la métallurgie. Une seconde série d'accords a porté sur des questions plus limitées: c'est le cas, notamment, des accords de mensualisation des personnels horaires (qui couvrent actuellement 75 % de ces personnels) et des accords de réduction de la durée hebdomadaire du travail.
Il n'y a pas lieu de s'attarder sur le contenu détaillé de ces différents accords. Mais ils appellent quelques observations de caractère général.

Tout d'abord, leur conclusion témoigne d'une indiscutable relance des négociations collectives au plan national, ce qui, dans le contexte social français, constitue la première étape d'une meilleure participation des salariés aux décisions qui les concernent. Ces accords traduisent, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux d'intervenir soit pour prévenir certaines difficultés (d'emploi, de formation, de contenu du travail) posées par la transformation de l'économie et des techniques de production, soit pour aider à leur solution, soit encore pour traduire en termes de garantie ou d'avantages individuels les résultats du progrès économique. Si l'essentiel des responsabilités continue d'incomber, en ces domaines, aux pouvoirs publics, les travailleurs sont désormais plus étroitement associés, par le canal des accords collectifs interprofessionnels notamment, à la définition des mesures qui les concernent. Il faut ajouter que certains de ces accords ont institué des organes paritaires nouveaux (comme les commissions paritaires de l'emploi créées par branches d'activité au niveau national ou même régional) ou confirmé les attributions, en ces domaines, d'organes précédemment institués par le législateur (comme les comités d'entreprise), mais au concours desquels ni employeurs ni salariés ne recouraient systématiquement, hormis pour des activités très limitées.
Enfin, en tant qu'ils créent des droits objectifs au profit des salariés en matière de garantie de revenus, de congés de formation, d'indemnisations diverses, ces accords contribuent, tout comme les décisions des pouvoirs publics, à améliorer la situation concrète des salariés dans le cadre de l'entreprise.
Cette évolution importante dans la pratique et l'esprit des négociations collectives s'est d'ailleurs accompagnée d'une évolution du droit positif avec l'intervention de la loi du 13 juillet 1971 qui a modifié le texte de base en matière de droit des relations professionnelles. Cette loi a rendu possible la conclusion de conventions collectives au niveau des entreprises (alors que, jusque-là, les accords d'établissement ne pouvaient qu'adapter, dans l'entreprise, les dispositions des conventions conclues au niveau national ou local). Elle a également facilité la conclusion d'accords limités à des problèmes spécifiques, comme le chômage, la retraite, la mensualisation, la durée du travail, etc., en assouplissant la procédure d'extension qui, désormais, joue non seulement pour les conventions collectives mais également pour les accords spécifiques. L'efficacité de la négociation collective en a ainsi été accrue. De plus, la pratique de la procédure d'extension s'est très sensiblement améliorée depuis 1972, rendant possible la généralisation, par arrêtés ministériels, d'un nombre beaucoup plus important de conventions ou d'accords que par le passé et contribuant ainsi à la fois à normaliser davantage les conditions d'exercice de l'activité professionnelle au niveau des entreprises.

L'évolution du rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

L'accroissement du rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise est le résultat d'un double phénomène: l'augmentation du nombre des entreprises où ces institutions se sont mises en place et l'élargissement des attributions qui leur sont conférées.

Quelques données statistiques confirment le développement numérique des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise:

- en 1968, des élections professionnelles pour la désignation des représentants aux *comités d'entreprise* ont eu lieu dans un peu plus de 6000 établissements; en 1972, elles ont eu lieu dans un peu plus de 11 000 établissements (et dans plus de 3000 établissements, il s'agissait de création de comités); compte tenu du fait que ces élections n'ont lieu que tous les deux ans, on peut estimer qu'actuellement environ les deux tiers des entreprises de plus de trente salariés possèdent un comité d'entreprise;
- le nombre des sections syndicales qui peuvent également être constituées dans les entreprises de plus de 50 salariés évolue plus rapidement puisqu'il est passé d'un peu plus de 6000 en 1969 (première année d'application de la loi du 27 décembre 1968 sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises) à près de 14000 en 1973.

Deux considérations principales permettent d'expliquer cette évolution. En premier lieu, la loi du 27 décembre 1968 précitée a donné un statut légal au syndicat dans l'entreprise, en instituant la section syndicale d'entreprise, en y organisant l'exercice du droit syndical et en faisant bénéficier les délégués syndicaux, désignés par leur organisation, d'une protection spéciale en cas de licenciement et d'un crédit d'heures payées pour l'exercice de leurs fonctions. Elle a ainsi permis au syndicat, organe essentiel de l'expression des intérêts des salariés et par conséquent de leur participation aux décisions, de développer plus librement son action. De ce fait, elle a contribué à atténuer la réserve dont les organisations syndicales avaient fait preuve jusque-là à l'égard de l'instance principale de concertation dans l'entreprise (le comité d'entreprise) où elles ne possèdent, en tant que telles, qu'une voix consultative.

Participation des salariés et réforme de l'entreprise

La question essentielle du partage du pouvoir économique dans l'entreprise, des raisons et des conditions de ce partage a déjà suscité de larges débats de doctrine et de nombreuses propositions

de réformes en France depuis une vingtaine d'années. Mais les mesures prises jusqu'à présent, et si l'on excepte les encouragements au secteur coopératif qui reste cependant économiquement très limité, ont cherché à améliorer l'information ou la concertation sans toucher au pouvoir de décision. La loi du 29 décembre 1972 qui a élargi la représentation du personnel aux conseils d'administration des sociétés anonymes avait également pour objet d'améliorer ainsi l'information des salariés. Il ne faut d'ailleurs pas minimiser les problèmes que posent l'élaboration et la circulation d'une information adaptée aux besoins des salariés. On peut même noter que des difficultés nouvelles apparaissent, à cet égard, du fait de la transformation des structures juridiques et financières des sociétés, avec le développement des holdings, de différentes formes de regroupements d'entreprises, des sociétés multinationales, ce qui a pour effet d'éloigner les centres de décision véritables des organes permettant l'information ou la consultation des travailleurs sur les mesures qui les concernent directement. Des progrès doivent être réalisés en ce domaine, de même qu'en matière de concertation. C'est à cet objectif que répond la déclaration commune qui vient d'être rendue publique, le 3 juillet 1974, par le Conseil national du patronat français et la Confédération générale des cadres sur le développement souhaitable de la concertation avec le personnel d'encadrement des entreprises.

Mais le problème d'un éventuel partage du pouvoir de décision se situe sur un autre plan. Plusieurs projets ou propositions l'ont abordé depuis deux ans. Il a ainsi été envisagé d'accorder une voix délibérative (et non plus simplement consultative) aux représentants du comité d'entreprise appelés à siéger, dans la proportion d'un tiers des membres environ, dans les conseils d'administration des sociétés anonymes. Une proposition de loi récente sur la participation des salariés à l'élaboration des décisions et à la gestion des entreprises prévoit, notamment, que le directoire des sociétés anonymes doit comprendre au moins trois membres, choisis sur une liste établie par le comité de participation (dont la composition et les modalités de désignation seraient très voisines de celles de l'actuel comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise perdant toutefois leur monopole de présentation des candidats).

Si la question fait donc l'objet d'une réflexion permanente, le regain d'actualité qu'elle connaît actuellement tient aussi, d'une part, à la mise en cause de certaines formes d'exercice du pouvoir dans l'entreprise lorsqu'elles conduisent à la faillite d'entreprises de dimension nationale et, d'autre part, à l'importance du débat qui s'est instauré sur le problème des nationalisations et de l'autogestion des entreprises pendant la récente campagne pour les élections présidentielles.

On peut penser que cette question va cependant prendre une dimension politique et juridique nouvelle du fait de la décision que le gouvernement vient de prendre de confier officiellement à un groupe de travail, présidé par M. Sudreau, ancien ministre, le soin d'établir un rapport d'ensemble, assorti de propositions concrètes, sur la réforme de l'entreprise. De composition tripartite, et réunissant des chefs d'entreprise et des responsables syndicaux, ce groupe de travail déposera ses conclusions au printemps 1975. Il semble qu'il envisage d'accorder une attention particulière aux problèmes de l'information des salariés.

La participation des salariés à l'amélioration des conditions de travail

Certains conflits du travail à retentissement national (en particulier la grève des ouvriers semi-qualifiés, dits spécialisés, de l'usine Renault au Mans au printemps 1971) ont contribué à attirer l'attention, ces dernières années, sur les conséquences humaines de certaines formes modernes de production, liées à l'organisation scientifique du travail. Les risques de la désaffection que témoigne une part croissante de la population à l'égard de certains emplois et la nécessité, qui en découle, d'un appel plus large à la main-d'œuvre immigrée ont été également plus clairement perçus.
Conscient de la réalité et de l'importance du problème, le Conseil national du patronat français y a consacré ses assises nationales annuelles en 1972. Plusieurs organisations syndicales de salariés ont également pris position, dans des mémorandums, sur les différents aspects du problème et les solutions à y apporter.
Une sensibilisation de l'opinion, et des travailleurs en particulier, s'est progressivement manifestée. Mais l'améliorations des conditions de travail n'est cependant pas encore devenue, jusqu'à présent du moins, un des thèmes centraux de la revendication ouvrière. Si elle apparaît plus fréquemment dans les conflits, peu nombreux sont ceux qui éclatent uniquement ou principalement pour cette raison – hormis le cas d'accidents graves – et moins nombreux encore sont ceux pour lesquels c'est l'obtention d'engagements concrets sur ce point qui a principalement permis de mettre fin au conflit.
Dans quelques cas, cependant, l'accord conclu a prévu la mise en place de commissions d'étude des postes de travail. De la même façon, un petit nombre d'entreprises avaient pris l'initiative de créer des commissions des conditions de travail sans attendre l'adoption de la loi du 27 décembre 1973. En particulier, plusieurs entreprises ont conduit des expériences de restructuration et d'enrichissement

des tâches dans des services où le travail était particulièrement parcellisé. De telles expériences soulèvent d'ailleurs une difficulté en ce qui concerne les conditions dans lesquelles les salariés y sont associés. Le plus souvent, en effet, les organisations syndicales ou les instances normales de concertation, comme le comité d'entreprise, sont délibérément restées hors de l'expérience, pour la conduite de laquelle la direction de l'entreprise a donc dû réunir une commission de fait informelle.
Pour ces différentes raisons, les mesures qui sont récemment intervenues en la matière ont surtout pour objet de souligner l'importance du problème et de tracer quelques lignes de recherche des solutions. Elles amorcent une réflexion appelée à s'élargir et qui devrait conduire rapidement à des progrès concrets.
La loi du 27 décembre 1973, déjà mentionnée, a ainsi notamment précisé le cadre institutionnel d'examen de ces problèmes:

- au niveau national, en instituant *l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail.* Dotée d'un conseil d'administration tripartite, l'Agence devrait jouer un rôle d'animateur et de conseil technique, en faisant mieux connaître les expériences conduites, en aidant (par la définition de méthodes d'analyse des problèmes et par l'encouragement à des actions de formation de base) les directions d'entreprise et les représentants des salariés à aborder ces questions en termes techniquement appropriés et enfin en facilitant la réalisation de certaines opérations pilotes;

- au niveau de l'entreprise, en précisant et en élargissant les attributions du comité d'entreprise et en créant la commission spéciale des conditions de travail. Si les commissions mises en place jusqu'ici sont peu nombreuses, il est cependant déjà apparu que leurs travaux ne seraient efficaces qu'à condition que les personnes qui en font partie reçoivent une formation adaptée et que les médecins du travail soient systématiquement associés à ces travaux.

Le ministère du Travail, a d'autre part, confié à trois groupes d'études des recherches sur différents aspects du problème:

- d'une part, l'analyse des différents obstacles (d'ordre technique, en matière de relations avec le personnel et d'ordre économique et financier) que les chefs d'entreprise peuvent rencontrer dans la définition et la mise en œuvre d'un programme d'amélioration des conditions de travail;

- d'autre part, l'examen des conditions dans lesquelles une meilleure organisation du travail peut être préparée dès le stade de la conception des bâtiments industriels;

- enfin, l'étude des conditions techniques, juridiques, économiques et psychologiques de nature à permettre une diminution de l'importance et de la gravité des accidents du travail.

Dans le même temps, les organisations nationales d'employeurs et de salariés ont poursuivi leurs négociations en vue d'aboutir à un accord sur l'amélioration des conditions de travail. D'après les premières indications disponibles sur le contenu de cet accord, une importance particulière serait accordée à la charge de travail (normes de rendement et cadences), au travail posté et à l'organisation de la sécurité dans l'entreprise. Le rôle que sont appelées à jouer, à cet égard, les instances paritaires compétentes dans l'entreprise serait également souligné.
Les travaux combinés des différentes instances d'étude, de conseil et de concertation qui s'attachent à ces problèmes au niveau national et à celui de l'entreprise devraient progressivement permettre aux salariés – qui sont membres de ces instances – de jouer un rôle essentiel dans l'amélioration de leurs propres conditions de travail.