

BADGES SUR TABLE !

Pouvoir contrôler les mouvements de chacun des employés de l'entreprise, voilà bien un rêve de manager ! Ce rêve est une réalité grâce à l'utilisation conjointe de badges magnétiques et d'un ordinateur du type du 3750 ou du 1750 d'IBM. Pour peaufiner son nouveau système « ACEP » IBM espérait pouvoir le tester tranquillement dans ses propres établissements. C'était sans compter avec les réactions de la section CFDT d'IBM Paris et la loi informatique, fichiers et libertés. Car le test en vrai grandeur du système « ACEP », avant sa mise en vente, ne semble pas tourner à l'avantage de la multinationale.

Les ordinateurs 3750, 1750, (dont Terminal 19/84 a déjà parlé dans l'article « Maton-matique » du n° 4), en plus des rôles de standard téléphonique auto commutateur et de celui de central de contrôle contre l'incendie, sont les têtes pensantes du système « ACEP ».

Ce système n'est pas nouveau, par contre ce qui l'est plus c'est la réaction de la CFDT, qui s'est appuyée sur la loi Informatique et Libertés et la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). En effet dès février 81, quelques jours après le lancement de ACEP, des syndicalistes de la CFDT demandent à IBM à prendre connaissance de la fiche ACEP les concernant, en vertu de leur droit d'accès. IBM ne réagissant pas, ils demandent à la CNIL de quelle manière a été déclaré le système ACEP, et là, surprise, seuls le nom, le

numéro matricule d'employé, et la classe sécurité ont été déclarés par IBM comme information nominative. Or sur la piste magnétique du badge figure un code à huit chiffres, qui seul est donc mémorisé avec l'heure et le numéro de la porte où le badge a été lu. Ce code à huit chiffres qui indirectement, mais sans erreur possible, identifie un individu, est considéré par la CNIL comme nominatif. Partant de là toutes les informations qui sont enregistrées sont des informations nominatives et doivent être communiquées à l'intéressé, s'il le demande, ce que IBM refuse de faire. Le système perdant alors trop de son intérêt car le système va bien au delà du simple contrôle des accès, objectif déclaré par IBM à la CNIL.

Le badge s'il interdit effectivement à des intrus de pénétrer dans un établissement, conduit aussi à créer un climat de

contrôle permanent, intériorisé par le personnel, et plus ponctuellement à constituer un dossier contre tel ou tel individu. Cela le personnel semble l'avoir bien perçu, de même que la CGT et la CGC qui suivent l'action de la CFDT. IBM quant à elle, très surprise par le recours à la CNIL conçoit un contre projet. Attendons mars 82 pour avoir la réponse définitive de la CNIL. Dès à présent il faut noter les succès de la CFDT sur trois points :

— apparition à la CNIL d'un service, groupe de travail sur informatique et libertés dans l'entreprise,

— reconnaissance d'une section syndicale comme interlocuteur valable de la CNIL, et non pas seulement des individus isolés,

— obligation faite à IBM de tenir compte de la réglementation française, même si celle-ci contre-dit les principes de la multinationale et son tout puissant règlement intérieur.

Ces acquis vont dans le même sens que l'avis de la CNIL relatif à l'obligation de ne mémoriser que le seul numéro du central téléphonique dans les auto commutateurs à l'exclusion du numéro entier (voir Terminal 19/84, n° 7).

Nous publions ici un large extrait du tract diffusé à 100 000 exemplaires par l'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie CFDT sur la vingtaine d'établissements IBM de Paris et dans d'autres entreprises de la région.

J. MAISONVERTE

Quelques informations techniques

L'autocommutateur IBM 3750 (ou 1750) est un ordinateur spécialisé dans trois sortes d'utilisations :

- 1) il gère les appels téléphoniques internes et externes c'est un standard téléphonique privé ;
- 2) il permet, à partir d'un poste téléphonique d'entrer en relation avec l'ordinateur de l'entreprise, soit pour entrer des informations soit pour en commander (consultations de fichiers) ;
- 3) il gère des « contacts » électriques ou électroniques, surveille par exemple des détecteurs d'incendie commande un signal d'alarme ou l'ouverture et la fermeture de portes, etc... C'est dans ce type d'utilisation que se situe le contrôle des entrées, sorties et déplacements du personnel par lecture de badges magnétiques individuels.

Dans les trois domaines précédents, le 3750 enregistre en mémoire avec la date et l'heure, toutes les opérations qu'il gère. Ces informations accumulées dans sa mémoire peuvent être très facilement transférées sur un autre ordinateur : à partir de là, tous les traitements informatiques sont possibles.

Le « contrôle des accès » décrit dans ce dossier utilise, outre le 3750 :

— un réseau de « lecteurs de badges » IBM 3223 reliés au 3750 par une simple ligne téléphonique,

— et un petit ordinateur « série 1 », connecté au 3750 et situé dans les locaux du service de sécurité ou de gardiennage. Il ajoute une « grande souplesse d'utilisation » : modification automatique des horaires d'ouverture de portes ou changement automatique des « classes de sécurité » c'est-à-dire des codes qui sont attribués à chaque salarié en fonction des zones dont l'accès lui est permis. En modifiant rapidement ces codes il est possible de réaliser un « bouclage » de l'ensemble ou d'une partie d'un bâtiment.

L'ordinateur « série 1 » permet également de connaître en temps réel et en langage clair certaines informations recueillies par le 3750 à partir des lecteurs de badges : si un employé cherche à entrer dans un lieu qui lui est interdit en utilisant son badge, son nom s'affichera immédiatement sur un écran avec l'endroit précis et l'heure de la « tentative d'accès ».

Attention ! IBM n'est pas le seul fabricant de systèmes informatiques permettant ce genre d'application.

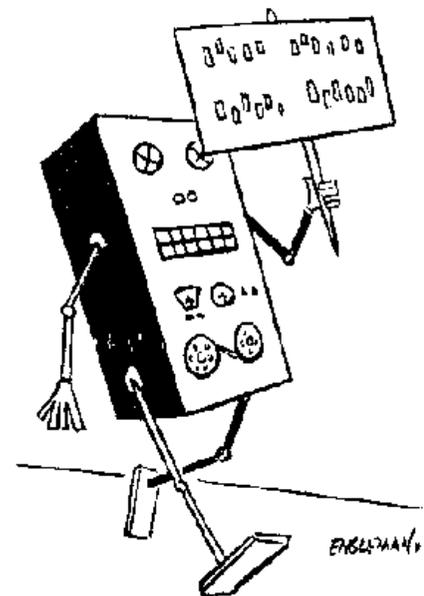
Extrait d'un tract CFDT diffusé à 100 000 exemplaires dans la métallurgie.



« il fait le travail de 50 employés, mais il faut 51 types pour le dépanner ».

LE DROIT DU TRAVAIL SAISI PAR L'INFORMATISATION

De l'informatisation, on s'attache surtout à apprécier les conséquences en matière économique ou de conditions de travail. Le droit souvent considéré comme un élément « formel » un peu « fictif » ou trop « abstrait », se trouve laissé pour compte, notamment le droit du travail. Or tout travail sur le droit marque bien l'importance des faits, des situations concrètes pour une raison simple : il s'agit d'un outil stratégique. Bien souvent il est dit que le droit « ne sert à rien », « ne correspond pas à la réalité », etc. manière de dire en fait qu'il sert à d'autres, et correspond à une autre réalité que celle perçue de manière subjective.



C'EST bien pourquoi l'informatisation en faisant « bouger » les situations concrètes emporte des conséquences sur le droit du travail. Elle emporte un risque (sauf intervention législative positive pour les travailleurs) de rendre encore plus « formel » pour les salariés, donc bien concret et avantageux pour l'employeur, un droit qui n'est pas exempt de lacunes, mais leur apporte quelques garanties.

Le droit définit une capacité d'action

De façon générale, le droit définit une capacité d'action en ce sens qu'il permet

de faire ou ne pas faire quelque chose. Il y parvient en réglant les composantes de l'action : l'espace, le temps, le mouvement, le contact. En effet, l'action suppose un terrain quel qu'il soit, du temps pour la construire, le mouvement, ne serait-ce que dans son expression la plus courante : le déplacement, et le contact dans la mesure où elle s'insère dans un milieu humain et matériel. Elle suppose bien sûr une finalité. Et le droit règle bien tous ces éléments : prenons les exemples des délégués et de l'employeur.

L'action des délégués.

— Pourquoi l'action ? Parce que les délégués sont désignés pour faire quelque chose, soit remplir une mission définie par le droit.

— La mission renvoie : au « territoire » car le délégué est désigné dans un cadre, un lieu et ne peut légalement en déborder. Elle implique du temps, et le droit accorde des heures. Elle exige le déplacement car le délégué doit connaître l'espace physique, industriel, politico-économique et humain où s'inscrit sa mission. Elle oblige d'une part au contact avec les travailleurs pour connaître leurs préoccupations, examiner les questions qui se posent, d'autre part avec l'employeur comme celui ayant pouvoir de décision quant aux revendications présentées par les délégués. Déplacements et contacts (direct : ex. réunion, médiatisé : ex. tract) sont aussi réglés par le droit.

L'action de l'employeur.

Fondée dans tous les cas sur le droit de propriété lequel confère une capacité d'initiative permanente ponctuellement limitée par les droits des travailleurs, elle constitue le fondement du régime capitaliste et met en situation le droit des délégués. Par exemple, le choix sur les implantations, concentrées ou éparpillées se répercute sur l'espace d'action des délégués, le temps qu'ils consacreront à se déplacer, la facilité des contacts ; de même la politique de gestion des personnels en ce qu'elle favorise ou non la soli-

darité identitaire ou diversification des situations juridiques des salariés, des caractéristiques socio-professionnelles, etc. De même, la politique de structures : création de plusieurs sociétés isolant les salariés face au même employeur au sens économique et non juridique.

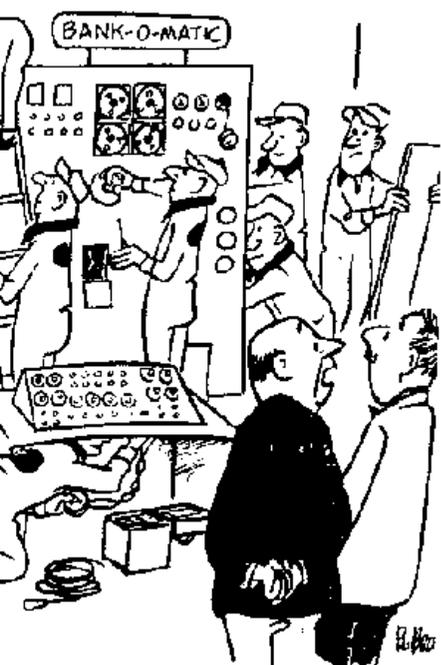
Le droit dans la mesure où il légitime une action et ses objectifs la facilite. Cependant, l'action peut transgresser le droit, elle s'inscrit alors sur un registre plus politique. A partir de là toutes les stratégies sont concevables, mais toutes ne sont pas garanties dans leur réussite.

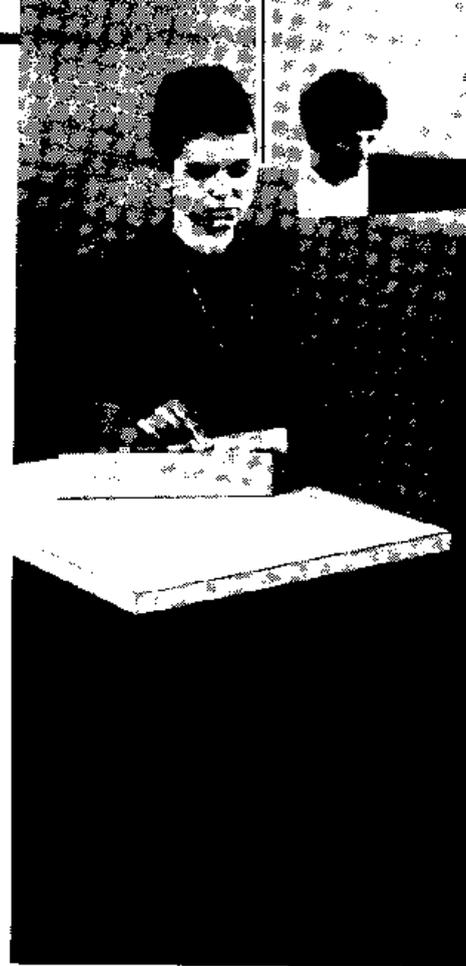
L'observation rapide de l'histoire du mouvement ouvrier montre qu'il situe son action sur le double registre de la légalité et de l'illégalité ordonnée à un objectif : la transformation de la société. D'où, entre autres, la création du droit du travail et la nécessité de le déborder ; d'où le droit à l'action reconnu par l'ordre social mais limité par lui et sa transgression par les travailleurs pour l'élargir, (ex. les grèves illégales, abusives, etc.)

L'informatisation relève de l'action

L'informatisation désigne le choix et la mise en œuvre pratique de la technique informatique et de ses dérivés (bureautique, robotique, télématique) dans les dispositifs de la vie économique, sociale. Elle s'insère dans notre rapport au monde dans les divers aspects de celui-ci : travail, consommation, loisirs, etc. et à ce titre engendre un monde avec les évolutions culturelles, politiques, économiques que cela entraîne.

Qu'est-ce qui caractérise cette technique ? Elle permet la substitution de la machine au travail humain. Cela n'est pas nouveau en soi. Ce qui l'est c'est la possibilité de substitution dans la conception et la décision. La conception : l'ordinateur ne fonctionne que selon un programme conçu préalablement et avec des données incorporées préalablement. La décision : l'ordinateur n'a d'autre champ de décision que celui qui fonde la





conception de son utilisation. Autre propriété, l'ordinateur fonctionne à distance. Il économise les déplacements, et le temps de réalisation de ce pourquoi on se déplaçait.

L'informatique procède donc bien d'une incorporation technologique des composantes de l'action : c'est du temps (gagné), de l'espace (réduit), un mouvement plus rapide (un PDG peut savoir en temps réel combien produisent tels salariés du groupe, en France, au Japon, aux USA... il n'a même plus à se déplacer), des contacts intensifiés ; mais aussi une action normée et programmée — au sens littéral du terme — selon une finalité. L'ordinateur ne fonctionne que sur des produits construits logiquement. A ce titre, l'informatisation implique que ce que l'on informatise soit d'abord objectif, c'est-à-dire décomposé en opérations logiques finalisées. Là se pose la question : qu'est-ce qui change ?

Qu'est-ce qui change ?

D'une certaine manière l'informatisation ne change rien, d'une autre elle change beaucoup.

Elle ne change rien en ce sens que l'innovation technique ne tombe pas du ciel, et ne fonctionne pas dans l'abstrait. Elle est créée, ce qui renvoie à la logistique de recherche, le travail qu'elle supporte, et la conception mise en œuvre, tant en matière de logistique (secteur privé, public, équipements, formation, etc.) qu'en matière de travail de recherche (thèmes, type de questions, etc.) A ce titre elle se trouve ordonnée aux finalités du système économique et politique.

En bref, l'informatisation ne change pas la nature des rapports sociaux (employeur-salariés par exemple) qui découleraient des fondements de l'ordre social capitaliste.

Si l'informatisation n'affecte en rien la nature des rapports sociaux propres à une société capitaliste elle affecte sensiblement leurs modalités d'existence et leur développement quoique cela ne soit pas sans limites. Il change beaucoup en ce sens que modifiant les situations de fait, elle affecte le fonctionnement du droit. Le droit étant un outil stratégique il s'avère sensible aux modifications du terrain.

L'informatisation profite au droit de l'employeur¹

L'informatisation profite au droit de l'employeur. A quoi peut-on l'observer ? De façon générale, il y a combinaison efficace au profit de l'employeur entre le droit comme système d'action et l'informatique comme vecteur de l'action. Ici les deux éléments s'additionnent, alors que l'informatisation retranche aux droits obtenus par les travailleurs. En effet ces derniers procèdent d'une représentation ancienne de l'entreprise (ou administration) unité de temps, de lieu, et d'action avec une population employée homogène par ses liens avec le même employeur. Elle était aussi commune à l'employeur et aux salariés.

Cette réalité éclate, alors que le pouvoir fondé sur le droit de propriété, permet à son titulaire de s'adapter et même d'engendrer une réalité servant au mieux ses intérêts privés laissant loin derrière

l'image classique dont les travailleurs deviennent prisonniers. C'est ainsi que sur le plan du droit, le pouvoir de l'employeur se trouve décuplé — sa force de frappe augmente — alors que les droits des travailleurs se trouvent affaiblis. Déjà avant l'informatisation cette situation dans sa réalité avait évolué au profit de l'employeur (groupes, privatisation², intérim, etc.), l'informatisation décuple cette tendance car c'est l'employeur qui maîtrise les changements dans les éléments constitutifs de cette situation. En quelque sorte, la dégradation des conditions d'application du droit du travail est antérieure à l'informatisation, mais celle-ci s'inscrivant dans ce processus se trouve à même de le reproduire soit en faire une constante (sauf volonté politique contraire).

Informatisation et traitement du droit

Situation classique : l'application d'un texte renvoie toujours à des faits, des procédures manuelles toujours identifiables : quant à leurs auteurs, au cheminement suivi.

Sous réserve de connaître le droit, l'émetteur de décisions, comme le destinataire ou celui auquel elles s'imposent peuvent se trouver à égalité de situation devant les matériaux juridiques. Ex. Inr et circulaire interprétative.

Informatisation : Situation inchangée : on dispose de la loi et de la circulaire. (pour autant que la socialisation de l'informatique ne conduise pas à se dispenser de la publication des circulaires — déjà certaines sont « confidentielles », voire même des lois). Mais la mise en mémoire des deux passe par des opérations inconnues du justiciable. Pour des agents publics, une circulaire peut faire grief eu égard au droit du travail public, mais aussi la manière de la mettre en mémoire tout comme la loi¹. Quand et comment seront-ils informés en considération des délais de recours en annulation (2 mois) ? En fait la question posée est la suivante :

un programme, un logiciel dont-ils des actes juridiques et de quelle nature ? les publiera-t-on ? Oui, qui les comprendra ?

Jurisprudence : Ensemble de décisions d'un tribunal ou de plusieurs, voire d'un ordre (judiciaire ou administratif) ; la manière de les mettre en mémoire sera importante — notamment la part accordée aux faits qui peut expliquer l'interprétation dans un sens donné ou à l'opposé. Mise sur ordinateur on peut de la sorte influencer le travail des juristes par les modalités adoptées. De même privilégier telle source (Cour de Cassation) ne reviendra-t-il à l'imposer aux utilisateurs, notamment les tribunaux du fond théoriquement libres de leur jurisprudence, voire aux justiciables et leurs défenseurs.

Certes, l'informatique représente un outil très appréciable, mais la manière d'utiliser de ses commodités demande, elle, à être appréciée par tous les intéressés. Il ne suffit pas d'adjoindre des juristes à des informaticiens, voire de former des juristes informaticiens ou l'inverse, pour répondre à la question posée par l'informatisation du travail sur le droit, et du droit lui-même.

1. De façon plus générale, tout programme n'est-il pas une interprétation du texte ?

Dans un contexte de régression du droit du travail

Globalement, du XIX^e siècle jusqu'en 1974, le droit du travail en se constituant apporte — avec des périodes creux, (ex. Vichy) de garanties aux salariés. C'est aussi un gros la période où le capitalisme industriel se déploie dans la production de masse. Il mobilise un salariat en nombre croissant, avec des situations relativement homogènes, terrain favorable au syndicat. Subsiste la différence privé-public. Là s'impose une nuance à la perspective globale depuis 1950. Alors que le droit privé se développe, le droit public statutaire (ex. statut général des fonctionnaires pour l'Etat)³ stagne, et se



ront tirées en cas de conflits avec l'employeur). Dans tous les cas, l'accord est mis sur la motivation laquelle n'a plus un contenu strictement économique (prime) mais glisse vers l'adhésion aux objectifs « valeurs » de l'entreprise. Le phénomène était connu s'agissant des cadres supérieurs, il descend vers la maîtrise qui devient « l'animateur-flic », et gagne encore vers le bas avec le soin apporté par les entreprises au recrutement de tous les salariés selon un profil de fiabilité. Et fait, l'information telle que mise en œuvre engendre des flux de travail continus, sensibles à toutes perturbations. D'où l'impératif de sécurité, largement pratiqué par les fabricants d'ordinateurs, tel IBM, mais que l'on retrouve chez les utilisateurs (projection des « produits » : mémoires, clés, codes...), l'ordinateur étant vulnérable tout système bâti autour le devient également, donc appelle la « sécurité ».

La double dégradation de la situation des salariés

Contrepartie de l'accroissement des pouvoirs de l'employeur, elle se dégrade d'un double point de vue :

a) **Libertés publiques** : le mouvement syndical a besoin de moyens d'action au plan de la société (manifestation, presse, liberté d'aller et venir...) pour défendre ses positions à cette échelle (dans les entreprises, elles n'ont pratiquement pas droit de cité). Or, les risques en la matière ne sont pas abstraits comme l'a montré l'affaire des cartes d'identité automatisées. De plus, la gestion automatisée des personnels sans rien changer au droit, offre une information plus rapide, et des moyens de discrimination toujours aussi occultes, mais décapés dans leur portée. La loi sur l'information et les libertés n'offre aucune parade sérieuse à ces pratiques, non plus qu'aux « combines » fondées sur les propriétés techniques de l'ordinateur (action à distance et stockage de données à l'étranger par exemple, interconnexions possibles...) D'une part la procédure de garantie reste trop lourde à manier par les intéressés, d'autre part la commission aura-t-elle jamais tous les moyens utiles au contrôle.

b) **Droits collectifs** : Droits collectifs et droits individuels se conditionnent. Sans les premiers on n'obtient rien pour les seconds, et réciproquement. Sans les seconds, l'exercice des premiers devient périlleux (la grève permet d'obtenir des droits, mais une situation juridique précaire n'incite pas à la grève).

L'informatisation permet de décupler l'éclatement de l'entreprise

De plus, l'informatisation permet de décupler le phénomène d'éclatement de l'entreprise qui hypothèque le droit des délégués, autant que celui de la négociation et de la grève.

Très net dans les cimenteries, le mouvement s'accompagne d'un clivage entre salariés « favorisés » (en réalité ceux qui bénéficient des garanties du Code du Travail), et les autres, dont les conditions précaires d'emploi rendent symbolique le Code du travail.

2^e conclusion, les garanties du droit s'appliquent à un volume de salariés qui se réduit.

A total, la précarité se généralisant, elle vient en appui du pouvoir directement exercé par l'employeur sur les salariés employés.

L'usage disciplinaire de la technique

Il y a usage disciplinaire de la technique selon deux axes :

— La discipline incorporée à la technique : l'examen des conditions de travail fait ressortir le repérage permanent du salarié dans ce qu'il fait ou ne fait pas, multipliant les griefs de l'employeur étayés par l'enregistrement des faits (informatisation des « preuves ») : retards, absences, rendement, pauses, erreurs... D'une certaine manière, le salarié par le biais de la machine travaille sous la dictée de l'employeur.

— La politique en matière de conditions de travail : le patronat travaille sur un double registre : individualisation et action par le groupe doté parfois de plus ou moins « d'autonomie » (jamais consacrée au plan du droit ce qui signifie que sur ce terrain le salarié reste subordonné, et que les conséquences en se-

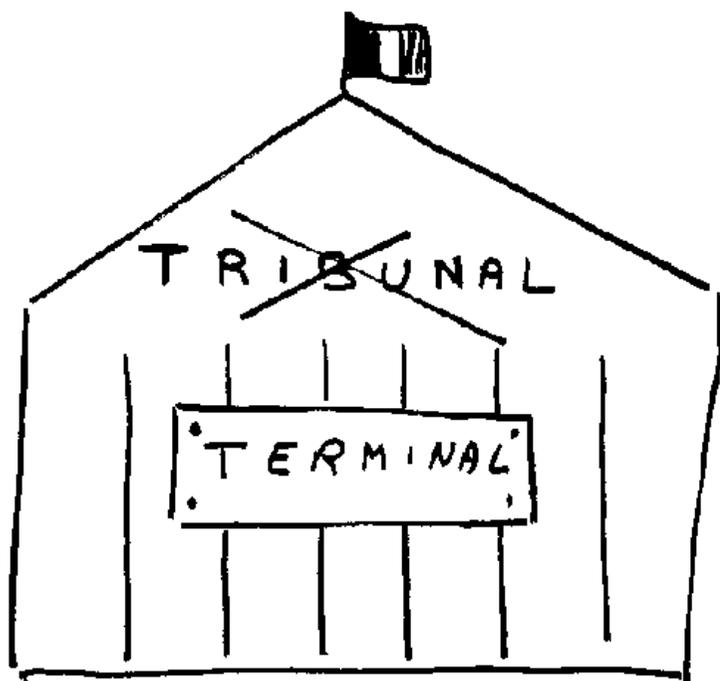
développe un droit du travail public précaire. Après 1974 alors que le droit privé stagne et recule, des améliorations ponctuelles du droit public se réalisent. Enfin à partir de 1976-1977 le droit du travail dans l'ensemble stagne ou régresse. Simultanément on assiste depuis 1974 à la montée de l'informatisation élargie à toute la société ⁴ préparée par des choix antérieurs (de Gaulle et le plan calcul).

1^{re} conclusion, l'information intervient dans un contexte où le droit du travail régresse dans les garanties qu'il comporte pour les salariés.

La précarisation renforce le pouvoir central

L'informatisation intervient aussi dans une politique déjà ancienne de privatisation du service public. Les agents publics non-titulaires qui la subissent viennent donc grossir la masse des salariés à situation précaire. La politique d'informatisation accuse ce phénomène : elle privatise des services par l'appel à des sociétés privées, elle élimine des emplois (ex. PTT), soit car la machine remplace les agents, soit car son usage social transfère sur la consommateur (usager) des fonctions initialement salariées.

Phénomène comparable à l'intérieur du secteur privé : là aussi l'informatisation prolonge une politique antérieure, l'entreprise éclate, certaines fonctions assurées par elle deviennent un marché pour des entreprises extérieures (entretien, nettoyage, gestion du personnel...)



perturbation (informatique appliquées aux soins dans les hôpitaux) justifiant un droit répressif au nom de la sécurité, impératif devenu bien réel.

Le travail sur le droit

Le droit étant lui-même informatisable (le texte comme la jurisprudence), les modalités d'une informatisation ne paraissent pas indifférentes, par leur portée, au fonctionnement de la justice. Bien des questions se posent alors autant pour des magistrats que la défense devant les tribunaux : qui concevra le produit automatisé ? dans quel cadre ? avec quels moyens financiers ? selon quelle conception et méthode ? qui assurera la gestion et sous quel contrôle ? et au-delà, quelles en seront les conséquences sur les rôles professionnels ?

Les magistrats par la pression des cadences et/ou de la hiérarchie peuvent céder à la tentation d'utiliser un outil en principe d'aide à la décision, comme outil de décision tout court ; auquel cas ils deviennent des OS. Les avocats défenseurs des salariés confrontés à la variable information comme facteur de concurrence devront aussi informatiser leur activité en matière de travail sur le droit. Se poseront alors des problèmes de coût — relatifs pour le matériel car ils peuvent diminuer en la matière — mais aussi du produit utilisé dans son adéquation à leurs perspectives, sinon ils se trouveront dépendants du concepteur... et de ses conceptions. En fait le danger tient à ce que du côté de la justice et de la défense la conception du produit soit la même auquel cas le justiciable risque d'avoir perdu son procès avant de l'avoir

Dans quel sens améliorer la législation ?

A ce jour, la question des incidences de l'informatisation sur le droit du travail ne semble pas figurer au programme du gouvernement. Cependant, certaines préoccupations du Ministère du travail la recourent, telle celle de l'éclatement de la collectivité du travail (mais qu'en est-il pour la Fonction publique ?). Pour notre propos quelques directions semblent essentielles.

notamment :

— D'abord préciser les articles 1 à 3 de la loi du 6.1.1978 en rendant, de droit, inopposables les informations automatisées quelles qu'elles soient à l'égard de qui que ce soit.

— Contrôle par les élus du personnel, responsables syndicaux des systèmes et de leur objet. Tout dispositif, ou toute informatisation existant hors du champ de consultation et de contrôle étant inopposable à un particulier. En conséquence nullité d'ordre public de toute mesure fondée sur de tels éléments.

— Contrôle des interconnexions possibles des fichiers d'entreprises par des techniciens choisis par les intéressés. Il s'agit d'éviter dans le cas des salariés que ne se crée une sorte de « livret ouvrier » électronique (livret ouvrier : au XIX^e moyen de police pour lutter contre les « meneurs »).

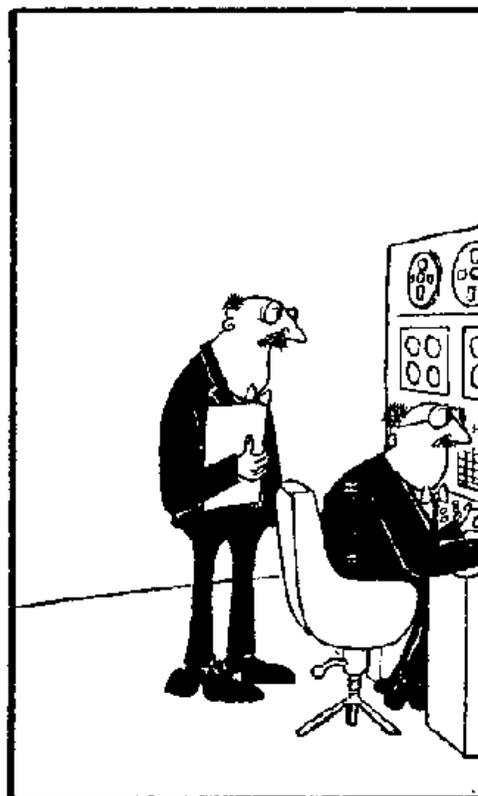
— Et bien sûr des libertés et leurs moyens : organisation du syndicat, mission élargie des délégués dont le contenu relève du seul syndicat, crédit d'heure augmenté, etc. sans oublier les droits individuels (discipline, contrôle des motifs, preuves, etc.).

Mais d'autres mesures seraient à concevoir dans d'autres domaines car le droit du travail se trouve tributaire aussi du droit commercial (secteur privé) ou des prérogatives de puissance publique (droit public).

1. Le droit à l'action des délégués car toutes les conditions requises éclatent : cadre de désignation, volume des effectifs, composition des effectifs, personnel prêté, ETT, entreprises sous-traitantes, etc., de telle sorte que le droit à les désigner peut disparaître, ou s'il existe, l'action des délégués sera paralysée par l'influence du crédit d'heures utilisé dans un espace plus large en raison de l'éclatement de l'entreprise en plusieurs établissements non distincts. L'action perd aussi son milieu d'élection, car les délégués ne le seront pas pour tous les salariés, présents qui ont un autre employeur.

2. La négociation : la négociation collective n'a de rôle dynamique que sur un terrain relativement homogène quant à l'employeur et aux autres salariés. L'informatisation en mélangeant les uns et les autres en un même lieu, ou dans la profession, aggrave les conditions de négociation (le contrat se trouve scindé en pratique entre l'employeur théorique avec lequel le contrat est conclu et l'employeur « pratique » — l'utilisateur — qui interfère dans l'exécution voire la rupture du contrat). De plus, les qualifications et classifications se trouvent perturbées. Le vide qui se crée parfois entre les basses catégories et les autres empêche le tracé — même théorique — d'une promotion.

La grève dont le droit influence le poids de la négociation collective se trouve mise en question, par deux voies : la souplesse de l'informatique (circuits de secours et isolement des « poches » de grévistes) qui en altère l'efficacité, le travail n'étant plus directement affecté par l'arrêt des travailleurs. La fragilité des ensembles constitués par la continuité du flux qu'ils impliquent (surtout dans l'industrie), ou le développement d'activité à haut risque (atome) ou sensibles à toute



plaidé. Or, le patronat s'équipe en informatique juridique, la justice aussi, avec le Centre de documentation et d'informatique juridique (CEDIJ), le CNPF ayant récemment associé ses moyens à ce dernier. La justice n'a jamais été à l'abri des idéologies, non plus que des pressions politiques, mais les modalités d'automatisation du droit et du travail sur le droit soulignent cet enjeu permanent par la dimension qu'elles lui confèrent.

Les limites de l'informatisation

Si l'informatisation en modifiant les situations, marginalise les garanties du droit du travail conçues en fonction d'une autre situation, et à ce titre renforce le pouvoir de l'employeur, elle n'en comporte pas moins des limites qui tiennent à la raison d'être du droit du travail. De plus, il serait étonnant qu'à l'expérience, les travailleurs ne trouvent pas de parade.

Le droit au travail est un produit politique, dérivé de l'action du mouvement ouvrier s'imposant à une République bourgeoise mais aussi nécessaire à celle-ci pour amortir et réduire l'affrontement qu'il lui impose. Cela ne va pas sans contradictions car le droit du travail, sous l'angle économique, reste un coût pour le capital, soit un handicap dans sa reproduction, mais aussi dans la mesure où il confère un statut économique plus ou moins favorable aux travailleurs, il reste une condition de l'écoulement des produits.

Sans entrer dans le détail, relevons les facteurs dont les répercussions sociales entretiennent un affrontement dont le

droit au travail a pour fonction de réduire l'intensité, donc appellent une production de règles en la matière et par là offrent des perspectives à l'action syndicale pour faire évoluer le droit.

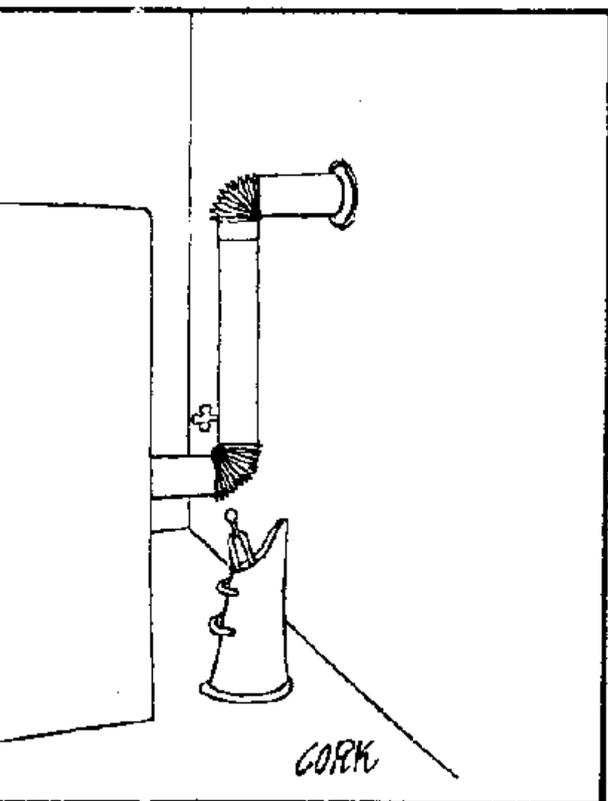
— Economique : d'une certaine manière, le capital vit sous perfusion, ce qui est produit doit être vendu et ne peut l'être que s'il existe une contre partie en revenus. Or le schéma dans lequel s'inscrit l'informatisation postule un double secteur⁵, l'un performant de stature internationale, l'autre « convivial » mais constitué d'emplois précaires avec des garanties moindres, bref avec une force de travail à bon marché. En réalité on reçoit l'économie structurée sur des secteurs de pointe orientés à l'exportation avec un système de mobilisation de structures plus « souples » (sous-traitance, artisanat, PME, PMI...) susceptible aussi « d'encaisser » les difficultés du secteur moteur (d'où la « modernité » ou modèle japonais). Le corollaire en est une contradiction : la dégradation du droit du travail allège des coûts, mais réduit les possibilités de consommation — soit le droit du travail — demeure à un bon niveau. Mais chaque pays capitaliste faisant le même calcul, il hypothèque les chances économiques des pays qui exportent chez lui, et lui-même chez les autres qui font comme lui⁶. D'où la propagation de tensions politiques entre les Etats et en leur sein.

— Politico-technique. L'informatisation est un pari, mais elle pose des problèmes de concurrence, d'obsolescence, de compatibilité entre les systèmes ; de règlements des flux, de protection des systèmes dont les répercussions sociales et leurs incidences politiques constituent autant de risques à réduire.

— Politique tout court : l'informatisation définie comme une politique concertée de l'Etat et du capital au profit du capital, trouve une limite dans le fait même du changement intervenu en conséquence du succès de la gauche aux élections de mai 1981. Spécifions cette limite : pour l'instant et à défaut de perspective clairement énoncée par le gouvernement sur la question qui nous préoccupe, c'est l'inquiétude du capital qui risque de borner l'informatisation. La politique d'informatisation ne devra-t-elle pas être pour suivie, ne serait-ce que pour maintenir l'économie française face à la concurrence internationale ? Simplement une autre question surgit ; sur quelle conception reposera la politique gouvernementale en la matière ? La question de l'évolution du droit au travail se trouve aussi posée à la gauche comme elle l'avait été à la droite et solutionnée par elle en termes de précarité.

Albert ROUDIL
Université de Lyon II.

1. Privé et public.
2. Secteur public.
3. Phénomène identique pour les collectivités locales (communes, départements) ou les établissements publics des collectivités publiques (ex. Universités-Etat ; OPHLM communaux).
4. Rapport Nora-Minc (1978)
4. Rapport Nora-Minc.
6. Le modèle japonais est-il seulement fondé sur les méthodes japonaises, ou sur le fait que les pays d'exportations (Europe, USA) ont un droit du travail plus élaboré qu'au Japon, soit une capacité d'absorption qui soutient l'économie japonaise. Si le droit se dégrade dans tous les pays, ce qui était vrai pour le Japon seul ne le sera pas pour tous les pays à la fois si le droit du travail régresse chez eux. Les produits fabriqués en masse ne pourront être écoulés nulle part de façon massive.



Un si petit grain de sable

Une institutrice nommée en SES (Section d'Education Spécialisée) découvre comment le système scolaire met à l'écart ses « handicapés » et les y maintient pour ne pas remettre en cause son propre fonctionnement : comment un enfant, déjà catalogué « à risques » par le système GAMIN, redouble ses premières classes, devient trop vieux pour suivre normalement, est alors placé en SES, cette impasse dont on ne peut pas sortir, afin d'y passer son temps de scolarité obligatoire. Elle apprend aussi que ce sont toujours les mêmes familles dont les enfants se retrouvent en SES : une sorte de fatalité...

Refusant cette fatalité, l'auteur crie sa révolte : elle explique aux élèves l'injustice qui leur est faite, elle prévient les parents des dangers et les informe de leurs droits : ils peuvent refuser que leur enfant redouble, on ne peut placer leur enfant en SES sans leur accord... Les enfants comprennent, les parents se résignent ou se débattent, les collègues se détournent de cette provocatrice, les associations

de parents et les syndicats condamnent cette action solitaire et irresponsable, les directeurs sont furieux et l'administration sanctionne ce petit grain de sable qui se glisse toujours là où il ne faut pas : avertissement, radiation, blâme. Pierrette se défend puis attaque : elle gagne ses procès, le tribunal administratif dénonce l'avertissement et la radiation, et accorde des dommages et intérêts qui servent à éditer ce livre. Et la lutte continue car la justice a toujours deux ans de retard sur l'administration.

Si vous voulez comprendre comment le fichage prépare les circuits de ségrégation scolaire, si vous voulez découvrir comment la loi est quotidiennement transgressée par une administration qui avant tout se protège, si vous voulez apprendre comment on peut se défendre contre une administration qui abuse de son pouvoir, alors lisez *Un si petit grain de sable*, (ou l'école devant l'injustice), (à commander à Pierrette Alzrah, BP 43, 95160 Montmorency).