

Trois accords sur les nouvelles technologies

Dans la crise, la politique contractuelle continue. Si les premiers accords sur l'insertion des nouvelles technologies datent seulement de 1983 et portent surtout sur les conditions de travail, le dernier signé dans la métallurgie, le 21 janvier 1987 intègre baisse du salaire et licenciement comme corollaire de la mutation technologique, mais apporte-t-il quelque chose aux salariés ? La question mérite en tout cas d'être posée.

L'utilisation de Conventions Collectives, garantissant de nouveaux droits aux salariés confrontés à l'introduction de l'informatique, constitue une démarche naturelle pour le mouvement syndical s'il veut maîtriser les transformations du rapport salarial. Curieusement il a fallu attendre Mai 1983 pour qu'un premier accord sur les « écrans de visualisation » soit signé par l'Association professionnelle des banques (1)

Cet accord-symbole restait limité dans sa portée (environnement du poste de travail, durée du travail sur écrans, surveillance médicale etc.), et très peu contraignant pour le patronat : il n'était pas fait référence à des normes précises, mais à une démarche illustrée par ce qui se pratiquait déjà dans la profession. Ainsi la durée de deux heures de travail en continu devant les écrans et la durée des pauses n'étaient données qu'à titre d'exemple.

Le 17 avril 1986 un accord portant sur le même sujet, mais beaucoup plus précis est signé par le Crédit Populaire. Cet accord a pour but de « concilier l'utilisation dans les entreprises de nouvelles technologies, avec la poursuite d'une politique négociée d'amélioration des conditions de travail ». Le Crédit du Nord compte 29 000 agents et dispose de 1 831 guichets. Outre les recommandations classiques sur le poste de travail l'accord comprend des dispositions intéressantes sur l'organisation du travail et sur l'ergonomie : concertation visant à enrichir les tâches par le choix de logiciels laissant à l'opérateur son rythme de travail. Les logiciels doivent minimiser les délais d'attente devant l'écran, éviter l'utilisation systématique des enchaînements automatiques, réduire les conséquences d'une erreur de manipulation, réduire les signaux sonores et les clignotements. L'organisation du travail devra faire la place à une certaine autonomie soit par regroupement de tâches soit par polyvalence.

Des dispositions nouvelles portent sur la formation qui doit favoriser la « connaissance globale du système dont fait partie le poste de travail à écran (...) une initiation aux principes de base de l'informatique (...) une connaissance des principes ergonomiques généraux ». Le plus important concerne la durée du travail en continu devant les écrans, mais il s'agit encore d'une recommandation dont l'application effective est renvoyée à un accord local : « Il est recommandé que le travail continu effectué devant un écran soit constitué de séquences ne dépassant pas deux heures, ou qu'il soit coupé de pauses d'une durée raisonnable » (...) ou de tâches ne requérant pas l'usage d'un écran de visualisation.

Les accords de deuxième génération

D'une toute autre ambition sont les accords sur « les mutations technologiques » signés par l'Association professionnelle des banques le 16 mai 1986

et « sur l'introduction de nouvelles technologies » par le patronat de la métallurgie (U.I.M.M.) le 21 janvier 1987.

Le premier accord a été précédé de très longues négociations paritaires et en particulier par une réunion consacrée à « Télématic et banque ». Les discussions ont été placées sous le signe de l'emploi dans les banques. En effet en janvier 1986 un rapport de l'Agence de l'Informatique (ADI) avançait des sureffectifs de 100 000 personnes dans le secteur bancaire et indiquait que les banques devraient « se résoudre à se séparer d'un personnel en nombre excessif » en raison d'une forte augmentation des « coûts des équipements informatiques non compensés par des économies salariales ». La presse parlait du secteur bancaire, comme d'une nouvelle sidérurgie. C'est dans ce contexte qu'a été signé cet accord de branche.

L'accord porte sur les conditions de



BULL-Angers : une industrie nourrie avec high. tech.

travail et sur l'ergonomie, ce qui est maintenant classique, mais aussi sur l'emploi (nouvelles natures ou nouvelles structures d'emploi), sur les qualifications et la formation du personnel et sur le rôle des institutions représentatives du personnel. L'accord indique dans un préambule que « l'essentiel des problèmes concernant l'évolution de la profession (bancaire) et en particulier au plan de l'emploi n'est pas seulement lié aux mutations technologiques, mais aussi pour la plus grande part aux modifications de l'environnement : concurrence, désinflation, désintermédiation ». En matière de conditions de travail l'accord dit « qu'il convient de faire en sorte » que les mutations technologiques ne soient pas en opposition avec « les aspirations intellectuelles et psychologiques des salariés, ni avec la sécurité du travail ».

En ce qui concerne la nature et la structure des emplois il est indiqué qu'« il importe » que les modifications qui touchent au contenu des postes de travail soient analysées et maîtrisées et que les intéressés disposent des moyens pour assurer de nouvelles fonctions ». On ajoute que les entreprises devront « porter une attention particulière aux salariés qui rencontreront des difficultés à s'adapter aux mutations ». Parfois généreux dans l'inspiration tout ce dispositif reste flou, et très peu contraignant pour l'employeur. On en reste au niveau de la déclaration de principe.

La formation apparaît pour la première fois comme un axe essentiel de l'adaptation aux technologies. Mais le texte de l'accord reste idéologique, sans aucune portée pratique. Savoir que « la réussite économique et sociale des mutations liées au développement des technologies nouvelles repose sur un effort de formation important » est bien mais n'apporte rien de concret aux salariés obligés de s'adapter à la bureautique ou à la télématique, de la même façon la référence à la nécessité d'une gestion prévisionnelle du personnel ne dit rien sur le sens et les conséquences pratiques de cette gestion. Le dernier article de l'accord qui porte sur la consultation des institutions représentatives du personnel contient un alinéa qui résume bien l'esprit de l'accord : il y est en effet dit que « l'obligation de consultation... ne remet pas en cause la faculté de décision du chef d'entreprise en ce qui concerne le principe même de l'in-

roduction d'une nouvelle technologie et les délais de sa mise en œuvre ». Bref le monopole patronal est réaffirmé.

L'accord Métallurgie

L'accord signé le 21 janvier 1987 dans la métallurgie affirme cette démarche. Il porte sur « l'introduction des nouvelles technologies ». Dans le préambule il est question de « la place prééminente de la personne dans le travail ». L'accord s'applique « lorsqu'un projet important (qui apprécie cette importance ?) d'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives (qui apprécie le caractère significatif ?) et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel ». Il faut donc que l'ensemble de ces conditions : projet important de nouvelles technologies ayant des conséquences significatives et rapides aient été appréciées positivement par l'employeur pour que le texte s'applique.

Quand on sait que l'informatique

a commencé à être introduite dans les entreprises au lendemain de la seconde guerre mondiale, on peut juger du pouvoir d'argutie indéfini, laissé au chef d'entreprise ! Par rapport aux dispositions du Code du travail (lois Auroux) l'accord n'apporte pas de modifications notables, en ce qui concerne l'information et la consultation du Comité d'entreprise, sinon que ces consultations préalables doivent avoir lieu « le plus tôt possible, avant toute décision irréversible ». L'accord indique qu'un mois avant la consultation du Comité d'entreprise, il est remis une « note écrite » exposant les objectifs économiques et techniques du projet, les nouvelles technologies introduites et les investissements qu'elles nécessitent, les modifications dans le processus de travail qu'elles entraînent, leur effet possible sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel » ; le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être informé et consulté le plus tôt possible avant toute décision

LOI

LES OFFRES CI-DESSOUS
INDIFFEREMMENT HOMMES
ERREUR-OMISSION OU M



irréversible. L'article 6 prévoit, ce qui dans un rapport de force favorable pourrait constituer une avancée positive analogue au plan social prévu en cas de licenciement économique, l'élaboration d'un « plan d'adaptation du personnel aux nouveaux processus de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire » mais sur le contenu de ce plan et les garanties attachées aux mutations l'accord n'en dit pas plus.

En ce qui concerne la formation rien de nouveau par rapport à l'accord cadre du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, sinon qu'en cas d'échec des reclassements dans l'entreprise, sera mise en œuvre la procédure des « contrats de conversion » prévue par l'accord du 20 octobre 86 sur l'emploi et reprise dans la Loi Séguin.

En matière d'organisation du travail le rôle prééminent de la hiérarchie est réaffirmé ; il lui est demandée « d'éviter l'isolement des salariés par recours à des formules de travail en groupe » et à un « travail polyvalent » ;

les tâches découlant de l'introduction de nouvelles technologies ne devant pas conduire « à un rythme de travail excessif, mais au contraire accroître l'utilisation de raisonnement et d'esprit de décision par le personnel ». Le seul apport concret de l'accord, est en cas de « disparition du poste de travail occupé jusque là, par le salarié » une limitation très relative des possibilités de déclassement. En cas de mutation : « l'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai de six mois, pendant les six mois suivants, il aura droit, à une indemnité égale à 60% de la différence entre son ancien salaire et son nouveau salaire ». S'il est ensuite licencié après avoir été déclassé, le salarié de la métallurgie verra son indemnité -très maigre consolation- calculée sur « une rémunération au moins égale - si le licenciement intervient dans un délai de moins de deux ans à compter de sa mutation à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat de travail ». La perspective est là : baisse du salaire et licenciement font partie des conséquences obligées de la mutation technologique. Voilà qui s'apparente à l'échange d'un droit d'ainesse contre un plat de lentilles, car les garanties obtenues par les Fédérations de la Métallurgie CFTD, FO, CFTC et CGC sont inexistantes, la plupart n'étant que la reprise de dispositions légales ou conventionnelles préexistantes. Mais il fallait pour le succès de la « politique contractuelle », signer un accord, alors on en a fait un, même s'il n'apporte presque rien aux salariés. Par contre la signature syndicale rend les mutations technologiques plus faciles en les légitimant, et plus grave encore (pour la démocratie) : les salariés n'auront même pas le droit de connaître les projets qui vont leur tomber dessus, puisqu'il est prévu que : « toutes les informations données verbalement ou par écrit (au C.E ou au C.H.S.C.T.) à l'occasion des procédures d'information et de consultation sont de plein droit considérées comme confidentielles ».

Silence, nouvelles technologies !

ERIC BRAINE

(1) cf Terminal n° 17 (janvier 1984)

NCERNENT
FEMMES SAUF
IF LE

