

Les cadres CFDT et la modernisation

Cadres CFDT n° 334-335 avril 89 60 F, 26 rue Montheolon, 75439 Paris Cedex 09-42-80-01

La revue Cadres CFDT consacre, sous le titre "Négociation la modernisation" son numéro 334-335 à l'analyse des pratiques de négociation en matière d'introduction des nouvelles technologies. Numéro bien à lire car c'est à partir de l'UCC et de la revue Cadres que la CFDT s'est ralliée à la modernisation en abandonnant un corps d'analyse et de positions quasiment écologiques qui faisait la trame de l'ouvrage "Les dégâts du progrès".

Ce numéro, additionne un discours hautement idéologique, avec une extrême pauvreté des pratiques. Le ralliement de la CFDT aux thèses de la fraction moderniste du patronat, représenté dans ce numéro par Antoine Riboud, n'a absolument pas entraîné une floraison des initiatives et des pratiques. Le nouveau réalisme a débouché sur un statu quo au niveau des entreprises.

En France comme à l'étranger, la négociation sociale sur les nouvelles technologies reste enfermée dans les schémas patronaux et syndicaux traditionnels.

Pour le patronat, il s'agit, selon les mots d'Antoine Riboud "d'obtenir un consensus, même latent, entre la logique du raisonnement économique de la direction qui interprète les forces et faiblesses de l'entreprise à moyen et long terme, et la logique du travailleur qui ne comprend naturellement ni la des-

truction, ni la modification de l'outil de travail".

Pour Jean Kaspar, Secrétaire général de la CFDT "les salariés seront d'autant plus disposés à accepter des modifications dans l'organisation de leur travail qu'ils en comprendront les nécessités, qu'ils en percevront les gains, pour eux-mêmes et pour l'emploi".

Ces discours idéologiques ne prennent pas en compte les enjeux du changement technologique en prise tels que les portent Vincent Genestot et J.Y. Potel. ("Une nouvelle manière de négocier") à savoir : le niveau des connaissances requises par les salariés ; des alternatives dans l'organisation et dans le contenu du travail ; l'architecture des systèmes d'information et la distribution de celle-ci dans la structure, l'accès pour les différentes catégories de personnel à l'information.

Notant que les stratégies en présence ne sont pas vraiment établies, J.Y. Potel et V. Genestot concluent par une série de recommandations : nécessité de faire appel à une aide technique, à la négociation sociale pour en maîtriser les enjeux ; mettre en place une démarche longue, liée aux phases du développement du projet, utiliser des outils d'accompagnement et d'aide au questionnement (diagnostic, conduite de projet, analyse du travail). Mais s'agit-il encore de négociation et pas simplement d'inclusion de la représentation dans l'organisation de l'entreprise ?

E. Bérthier

d'ajustement "par le bas", à la seule logique du marché ? Ou bien est-il possible, de nos jours, de construire une autre logique, débouchant sur un autre type de développement, une autre régulation économique et sociale ?

L'expérience du redressement de la CGR montre bien en effet que, s'il ne peut s'agir pour réussir un tel projet de ne pas tenir compte des conditions et des contraintes du marché, il n'y a pas pour autant, de nos jours, qu'une seule logique "de marché" qui imposerait sa loi. Il n'y a pas une obligation d'adaptation au marché "par le bas" : licenciements sans reclassement, ajustement systématique à la baisse des salaires et individualisation totale des salaires, flexibilités défensives... En un mot, il n'y a pas comme unique "solution face à la crise, l'édification d'un rapport salarial concurrentiel, la mise en œuvre d'une modernisation libérale à l'image de celle proposée par François Dalle dans son livre "Pour développer l'emploi".

Au contraire, une modernisation peut se réaliser, à l'instar du "mode d'emploi" proposé par Antoine Riboud, en transformant d'abord les relations

sociales, en acceptant les organisations syndicales et en reconnaissant l'impératif de négocier les changements dans l'entreprise et en cherchant à refuser les exclusions sociales. Ce cas montre l'ébauche d'une recomposition du rapport salarial "vers le haut", par la mise en œuvre d'une stratégie de mobilisation interne de la main d'œuvre et de flexibilités offensives (négociation de la mobilité, développement de la formation et de la polyvalence, réorganisation du travail, conseils d'atelier et cercles de qualité...).

Ce type de modernisation, démocratique, reflète donc bien un courant au sein de l'ensemble des entreprises françaises, où il correspond à un besoin de l'évolution de la gestion et de l'adaptation des entreprises en France. Et le débat entre stratégies "défensives" et stratégies "offensives, entre modernisation libérale et modernisation démocratique pour faire face à la crise existe bien. La pression en faveur du marché qui imposerait sa norme concurrentielle est forte. Mais les germes d'une autre logique, les ingrédients d'une autre norme que la norme libérale pour remplacer la norme fordiste sont présents.