TROIS ANS D'ESSAI

par

Sylviane SÉCHAUD et Serge VOLKOFF*

« Le gouvernement adressera au Parlement, avant le 30 juin 1985, un rapport relatif à l'application des articles L.461-1 à L.461-3 du Code du Travail (articles consacrés à la mise en place du droit d'expression). *Compte tenu des conclusions de ce rapport, une loi déterminera, avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises mentionnées à l'article L.461-1 »* (article 10 de la loi du 4 août 1982).

En s'engageant ainsi à établir, et à soumettre à la représentation nationale, un bilan de l'application de la loi, les Pouvoirs publics devaient nécessairement se donner les moyens d'un suivi, aussi concret et détaillé que possible, de cette application.

Ce suivi a pris des formes diverses, aucune approche n'étant par elle-même en mesure de fournir une description d'ensemble satisfaisante. C'est ainsi qu'ont, tour à tour, été utilisés des documents provenant des entreprises (accords sur l'expression, bilans de la mise en œuvre), des informations transmises par les inspecteurs du travail (suivi de la mise en place dans certaines entreprises), des travaux de type monographique (menés par les Echelons Régionaux du Travail et de l'Emploi, ou par des équipes de chercheurs), des observations approfondies et de longue durée (menées par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, dans une dizaine d'entreprises). Les enseignements qu'ont fournis ces diverses sources, ont été complétés et enrichis par les échanges, entretenus tout au long de cette phase « expérimentale », entre les services du Ministère du Travail d'une part, et les partenaires sociaux d'autre part, au plan régional comme au plan national. Dans chaque région, les initiatives d'animation dans la mise en œuvre de la loi, et le recueil des informations, reposaient en grande partie sur un « correspondant régional », en général Directeur-Adjoint du Travail ou Inspecteur ; ces correspondants régionaux étaient régulièrement réunis, ce qui a permis à la fois d'homogénéiser leurs interventions, et de repérer la diversité des situations locales. Dans plusieurs régions, d'ailleurs, les Services Extérieurs du Travail et de l'Emploi ont eu l'occasion de diffuser les résultats des études ou des statistiques qu'ils avaient élaborées.

La disparité entre situations locales, que l'on vient d'évoquer, n'est qu'un des aspects de la très grande variété qu'on a pu constater, dans la mise en œuvre de l'expression, d'une entreprise à une autre. L'entreprise est-elle de taille importante ? Quelles sont ses perspectives quant au volume de production, quant au niveau d'emploi ? Est-elle de création récente ? Emploie-t-elle une main-d'œuvre plutôt qualifiée ? Quelle proportion de jeunes, de femmes, de salariés étrangers ? Quel est le « climat général » en matière de relations sociales dans l'entreprise ? Certains cadres, certains syndicalistes, l'employeur lui-même, ont-ils pris à cœur de faire vivre l'expression directe ? Quels sont les principaux problèmes, en matière de conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité, d'organisation du travail ? Des réponses à ces questions, et à bien d'autres, dépendent largement l'ampleur, la qualité, les modalités, l'intérêt, des dispositifs mis en œuvre. C'est de cette diversité qu'il fallait rendre compte, ce qui impliquait en même temps de fixer des ordres de grandeur quantitatifs, d'esquisser des typologies, de repérer des obstacles essentiels ou des facteurs favorables, et de décrire des expériences révélatrices.

---

* Sylviane SECHAUD est responsable du bureau « expression des salariés sur les conditions de travail » à la Direction des Relations du Travail, Serge VOLKOFF est responsable de la division « conditions de travail et relations professionnelles » du Service des Études et de la Statisque.

LA LOI DU 4 AOÛT 1982

Droit d'expression des salariés

« Art. L.461-1. — Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de Sécurité Sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout autre organisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

« Les opinions émises dans le cadre du droit défini au présent titre, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

« Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

« Art. L.461-2. — Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.

« Art. L. 461-3. — Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1, et occupant au moins deux cents salariés, les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

« Cet accord comporte des stipulations concernant :

« 1) Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

« 2) Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et des avis à l'employeur ;

« 3) Les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de sécurité ou à toute commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme, la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis.

« Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, à défaut de négociation, le chef d'entreprise doit obligatoirement consulter les organisations syndicales lorsqu'elles existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

« Art. 8. — Les négociations en vue de la conclusion de l'accord prévu à l'article L. 461-3 du Code du Travail doivent être engagées dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi. Dans les entreprises visées au premier alinéa du même article, l'employeur qui refuse d'engager des négociations est passible des peines prévues à l'article L. 471 du même code.

« Art. 9. — Dans les entreprises et établissements visés à l'article L. 461-1 du Code du Travail et comptant au moins cinquante salariés, le chef d'entreprise ou d'établissement procède à l'analyse des résultats obtenus, en application du titre VI du livre IV du même code, à l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de la promulgaton de la présente loi, recueille l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette analyse est transmise, accompagnée, le cas échéant, de ces avis, aux inspecteurs du Travail compétents, par l'employeur.

«Art. 10. — Le Gouvernement adressera au Parlement, avant le 30 juin 1985, un rapport relatif à l'application des articles L. 461-1 à L. 461-3 du Code du Travail.

Compte tenu des conclusions de ce rapport, une loi déterminera, avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Paris, le 4 août 1982.

J.O. du 6 août 1982, p. 2518.

Le présent article et les compte rendus d'études que l'on trouvera dans les pages qui suivent, illustrent assez bien, pensons-nous, la richesse et la complexité de ce travail de suivi.

LE SUIVI DES NÉGOCIATIONS

Les négociations relatives au droit d'expression des salariés ont été engagés dès l'automne 1982 et se sont intensifiées au début de l'année 1983.

Entre décembre 1982 et le printemps 1983, les Services Extérieurs du Travail et de l'Emploi ont suivi et analysé leur déroulement dans les entreprises. Aussi a-t-il été possible de suivre quantitativement et qualitativement les négociations, avant même l'analyse statistique des accords (voir « les accords ») et de vérifier que dans la quasi totalité des entreprises assujetties à l'obligation de négocier les modalités d'exercice du droit d'expression — (celles comptant au moins 200 salariés), les négociations ont été effectivement engagées.

Ce suivi a permis également d'apprécier les comportements des partenaires sociaux face à ces nouvelles dispositions et les principales difficultés auxquelles se sont heurtées les négociations, les problèmes essentiels étant la désignation des animateurs et les moyens en temps consacrés à l'expression des salariés.

LES ACCORDS

Dès l'automne 1982, des accords sur l'expression des salariés ont été conclus ; mais les signatures d'accords ont surtout été nombreuses au printemps 1983, puis, dans une moindre mesure, à l'automne 1983 et au début de 1984. Au total, quelque 3 500 accords ont aujourd'hui pu être décomptés. 3 000 d'entre eux, après leur dépôt dans les Directions Départementales du Travail et de l'Emploi, ont fait l'objet d'une analyse statistique dont on rappellera ici les conclusions essentielles (1) :

(1) On ne détaillera pas ici les résultats de cette analyse publiés dans le n° 23 de « Travail et Emploi ».

- grande diversité des modalités prévues, d'un secteur à l'autre : par exemple, réunions plus rares et/ou plus courtes dans les industries agricoles et alimentaires, le papier-carton, le caoutchouc, le bâtiment ; réunions plus fréquentes et/ou plus longues dans la plupart des activités de services (banques notamment) ;
- évolution de ces modalités selon la date de l'accord : les accords signés fin 1983 attribuaient à l'expression directe des moyens supérieurs à ceux que l'on trouvait dans les accords au début de l'année ;
- « profil-type » le plus fréquent pour les réunions de groupes, telles que les accords les prévoient : groupes de 15 à 20 salariés, dans le cadre d'une unité cohérente (atelier, bureau,...), animés par l'encadrement, sans invité extérieur ;
- refus de signature des accords plus fréquents de la part des syndicats Force Ouvrière que pour la C.G.T. ou la C.F.D.T., et moins fréquents en revanche pour la C.G.C. ou la C.F.T.C. — le contenu des accords n'ayant apparemment qu'une influence restreinte sur la décision de signer.

Cette investigation sur les accords conclus, si elle pouvait être révélatrice quant aux orientations des négociateurs, n'apportait que peu d'informations sur la mise en place concrète des dispositifs ; de plus, elle ne concernait, on l'a dit, que 3 000 entreprises ou établissements, et les 2,4 millions de salariés que ces entreprises ou établissements employaient. Le suivi de la mise en place dans quelques milliers d'entreprises de toutes tailles était donc, à ce stade, tout-à-fait nécessaire.

L'OBSERVATION DES ENTREPRISES PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL

Plus de 2 000 entreprises et établissements ont été visités par les inspecteurs du travail au cours du premier semestre 1984.

L'objectif principal de cette opération consistait à analyser les conditions pratiques de mise en place des groupes d'expression, les difficultés s'y rattachant, les premiers résultats sur lesquels avaient débouché les réunions.

Il s'agissait en effet, après la période de négociation ou de consultation des représentants de salariés, d'observer, au sein des entreprises, la dynamique selon laquelle étaient mises en œuvre les nouvelles dispositions.

Les 2 160 entreprises et établissements observés ne constituent pas un échantillon représentatif ; en effet chaque inspecteur du travail était libre de choisir ses terrains d'observation ; seuls quelques critères avaient été fixés pour fonder ce choix : tailles variées, résultats positifs et négatifs des négociations pour les entreprises de 200 salariés et plus, activités économiques diversifiées et représentatives du secteur géographique concerné, enfin un échantillon d'entreprises publiques et privées.

On peut ainsi constater que les situations des entreprises observées, au regard de l'application des nouvelles dispositions, s'avéraient très diverses. La taille, le mode d'organisation, le climat social, la situation économique déterminent en partie la mise en œuvre du droit d'expression ou au contraire son absence.

Si certaines difficultés matérielles ont été constatées, elles ne semblent pas constituer un obstacle majeur : dans certaines entreprises, des solutions ont été recherchées pour résoudre les difficultés d'organisation du droit d'expression pour le personnel posté, les salariés dispersés, ou pour concilier les réunions avec des contraintes liées à la production ou à la réception de clientèle.

Une proportion assez faible d'établissements a formulé des critiques à l'encontre du fonctionnement des groupes. Un des problèmes qui subsiste est notamment l'animation des réunions par le personnel d'encadrement ; cependant on constate déjà début 1984 un déplacement des critiques vers les problèmes de suivi des questions et propositions de salariés et vers les problèmes d'information des instances représentatives.

Dans trois établissements sur quatre, lorsque le droit d'expression est mis en œuvre, les réunions ont débouché sur des résultats concrets. Dans la plupart des cas les actions ne nécessitaient pas d'études techniques particulières ou d'engagements financiers importants. Les freins les plus fréquemment évoqués à l'obtention de résultats concrets sont d'une part la mise en œuvre de procédures de suivi trop centralisées et rigides, et d'autre part la lenteur et le manque de moyens dans les réponses aux questions et propositions des groupes.

A l'issue de cette première période, le droit d'expression entrait en application dans un nombre significatif d'entreprises, et des enjeux — qu'on avait sans doute sous-estimés — commençaient à se faire jour.

ÉTUDES QUALITATIVES

En même temps que ces diverses opérations de « suivi administratif », plusieurs travaux d'étude plus qualitatifs ont été lancés. On ne décrira pas ici les conclusions de ces divers travaux, dont rendent compte plusieurs articles dans le présent numéro. Il est toutefois important de les énumérer :

- les modalités de mise en œuvre du droit d'expression dans le secteur des *Banques et Assurances* à Paris, ont été étudiées par le Centre d'Études des Activités Tertiaires, en 1983 ;
- la mise en œuvre de ce droit dans quelques *P M E industrielles de la région Aquitaine,* a donné lieu à une étude, menée par des chercheurs de la Faculté de Droit de l'Université de Bordeaux, entre septembre 1983 et décembre 1984 ;
- le CREDOC, en 1984, a mené une étude analogue *sur le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics ;*
- la période juin 1983-juin 1984 a également vu se dérouler *une étude qualitative,* volontairement plus dispersée quant au choix des terrains, menée par quatre chargés d'études des Échelons

Régionaux de l'Emploi et du Travail de Strasbourg, Lyon, Clermont-Ferrand et Marseille, *auprès d'une quarantaine d'entreprises ;*

Notons qu'il s'agit là de travaux d'étude menés ou financés par les services du Ministère du Travail, et qui sont à présent terminés. Il faut savoir que d'autres travaux sont en cours — notamment en matière d'effets concrets de l'expression sur la transformation des conditions de travail. Par ailleurs, tout au long de cette période et jusqu'à aujourd'hui, les services du ministère se sont tenus informés des travaux de recherche menés, sur l'expression directe, indépendamment de leur intervention.

LES BILANS DES ENTREPRISES : DÉPOUILLEMENT STATISTIQUE

Les diverses études que l'on vient de citer, les observations des inspecteurs, les contacts avec les partenaires sociaux à tous niveaux, avaient permis, en 1983 et 1984, de rassembler des informations et des réflexions précieuses sur la vitalité du droit d'expression dans les entreprises. Il manquait cependant, à ce dispositif, un recueil plus systématique (et d'une présentation plus homogène) de renseignements fournis directement par les entreprises elles-mêmes. D'où l'intérêt d'une exploitation quantitative et qualitative des bilans que chaque entreprise de 50 salariés et plus devait fournir, à compter d'août 1984, à la section d'inspection dont elle dépendait.

La diversité des situations, déjà largement évoquée jusqu'ici, est apparue alors de façon particulièrement manifeste :

On constate d'abord qu'une forte proportion, un peu supérieure à la moitié (2) des entreprises assujetties, ont effectivement rempli et transmis le bilan prévu ; plus de 14 000 bilans ont ainsi pu être exploités, couvrant près de 4,5 millions de salariés ; cela signifie aussi qu'un nombre élevé (quoique un peu inférieur à celui-ci) d'entreprises, n'ont pas fourni ce bilan — ce cas est surtout fréquent dans les entreprises de taille peu importante.

Le fait de ne pas établir de bilan ne signifie pas nécessairement qu'une entreprise n'a effectué aucune mise en pratique de l'expression directe. A l'inverse, le contenu du bilan ne faisait pas toujours état d'un démarrage effectif de réunions d'expression : dans 1/3 des bilans (couvrant 1/5 des salariés concernés par l'ensemble des bilans), l'employeur a, soit annoncé que la mise en œuvre était en préparation, mais non encore réalisée, soit expliqué les raisons pour lesquelles il ne jugeait pas nécessaire de se conformer aux dispositions prévues. Nous reviendrons plus loin, dans l'analyse qualitative des bilans, sur ces divers types d'arguments.

La confrontation, secteur par secteur, et dans chaque tranche de taille, des nombres de bilans (et de ceux qui indiquent une réelle mise en œuvre) avec le nombre — au moins approximatif — d'entreprises assujetties, fait apparaître, ainsi qu'on l'avait déjà constaté pour les nombres d'accords, des « scores » particulièrement importants dans les services, dans les grandes entreprises, et au contraire des proportions basses, dans les petites entreprises de l'industrie, du commerce, de l'hôtellerie, du bâtiment.

Par exemple, pour s'en tenir à la comparaison du nombre de bilans indiquant une réelle mise en œuvre (caractérisés par la tenue d'au moins une réunion) avec celui de l'ensemble des bilans, on note que cette proportion passe de 46 % dans l'industrie du cuir et de la chaussure, ou de 51 % dans le bâtiment, à 79 % dans les banques ou les assurances, et à plus de 80 % dans la chimie, la parachimie, les industries de minerais ou les pétroles. Cette même proportion passe de 55 % parmi les entreprises de 50 à 99 salariés, à 87 % parmi celles de 1 000 salariés et plus.

On repère là, entre autres, l'effet des spécificités du secteur public en matière de relations sociales et celui des dispositions particulières concernant les entreprises ou établissements de 200 salariés ou davantage (devoir de négocier sur la mise en œuvre de l'expression) : les entreprises ou établissements de cette taille, qui rassemblent 60 % environ des salariés des entreprises assujetties à transmettre un bilan, emploient 78 % de ceux des entreprises ayant fourni un bilan, et 83 % de ceux des entreprises indiquant une mise en œuvre réelle.

L'« effet-négociation », ou l'« effet-accord », dépasse d'ailleurs le cadre des seules grandes entreprises : près de la moitié des bilans mentionnant une mise en œuvre de l'expression, indiquent que cette mise en œuvre s'est faite suite à un accord avec les syndicats ; et 28 % indiquent qu'elle s'est faite suite à un accord avec le comité d'entreprise.

L'analyse statistique n'a pas apporté d'information sur la qualité des réunions d'expression, leur intérêt, leurs retombées éventuelles, etc., tous sujets sur lesquels une interrogation par questions fermées n'aurait pas grand sens, l'étude qualitative décrite ci-après étant mieux à même d'en rendre compte. En revanche, la statistique pouvait encore répondre à une préoccupation concernant l'effet incitatif... du bilan lui-même : on pouvait à la fois souhaiter et craindre que la nécessité de fournir ce bilan n'opère une fonction de « rappel », contraignante, amenant certaines entreprises à démarrer in extremis les réunions d'expression, un mois avant de remettre leur bilan. Ce n'est, en général, pas ce qui s'est passé : la période où les démarrages de réunions ont été les plus fréquents est le quatrième trimestre 1983 ; et 14 % seulement des bilans font référence à une expérimentation de moins d'un trimestre. Donc, la grande majorité des entreprises qui ont mis le droit d'expression en pratique, l'on fait pendant une durée suffisante pour qu'une appréciation sur cette pratique ne soit pas dénuée de signification.

(2) Une part importante des bilans ont été établis au niveau des établissements, ce qui rend difficile le calcul d'un ratio du nombre de bilans, rapporté au nombre d'entreprises assujetties.

LES BILANS DES ENTREPRISES : ÉTUDE QUALITATIVE

Avant d'en présenter les principaux résultats, il est nécessaire de préciser quelles sont les limites de l'étude qualitative des bilans, qui tiennent pour l'essentiel aux caractéristiques des documents fournis à l'administration et au contexte dans lequel ils ont été établis. En effet, les bilans sont très hétérogènes, tant au niveau de leur contenu qu'à celui de leur mode d'élaboration :

— centrés essentiellement sur les modalités de mise en place des groupes, ils sont moins précis en ce qui concerne les résultats obtenus ;

— les modalités de recueil des avis des partenaires sociaux diffèrent d'une entreprise à l'autre.

— Enfin, le caractère récent de l'application de la loi limite les possibilités d'appréciation des résultats.

Ces limites étant précisées, examinons les principaux enseignements de cette étude.

• Si les cas de refus ou d'hostilité explicite des employeurs et, éventuellement des organisations syndicales sont rares, en revanche, un ensemble d'arguments est avancé pour justifier l'absence de mise en œuvre :

— Dans les petites entreprises, les arguments qui reviennent en permanence sont ceux de « l'expression naturelle ». En particulier, dans les entreprises de 50 à 100 salariés, on considère que l'effectif restreint permettant des contacts fréquents avec les salariés, la hiérarchie accessible et limitée en nombre, le cadre familial, rendent inutile voire néfaste tout dispositif d'expression ; pour les entreprises de moins de 200 salariés, l'absence d'obligation de négocier ou l'absence d'interlocuteur pour engager la négociation est souvent utilisée comme prétexte à l'absence de mise en œuvre.

Un certain nombre d'employeurs dénoncent le double emploi du droit d'expression avec les instances représentatives du personnel. Dans certains cas, les bilans font apparaître une incompréhension de la loi ou une confusion entre le droit d'expression et le rôle des systèmes de représentation.

Les autres motifs avancés sont :

— l'absence d'intérêt des salariés concernés,
— le refus de mettre en place un dispositif permettant au personnel de présenter ses doléances,
— les contraintes matérielles, administratives et financières liées à la mise en œuvre du droit d'expression.

Si le refus de toute forme de concertation perçue comme une atteinte au pouvoir du chef d'entreprise existe, le phénomène majoritaire est plutôt le manque d'initiative, la résistance diffuse et l'attentisme vis-à-vis des dispositions définitives concernant l'expression des salariés.

Les principaux *éléments favorables* à l'exercice du droit d'expression et à son développement dans les entreprises vont de la réponse aux besoins d'information et de formation de toutes les catégories de salariés, à l'implication de la hiérarchie dans le dispositif, l'autonomie des groupes concernant l'utilisation des moyens en temps et la prise en charge de certains problèmes, la définition des moyens de suivi propres à favoriser un débouché sur des résultats concrets, enfin l'utilisation des situations de changement comme supports de l'expression des salariés.

A l'inverse *certaines difficultés* sont apparues. L'exercice du droit d'expression peut souffrir d'une absence totale d'organisation comme d'une formalisation excessive. Par exemple certaines entreprises, par la définition de procédures rigides (programmation des réunions, formulaire de compte-rendu obligatoire, règles de circulation de l'information), ont donné aux nouvelles dispositions un caractère bureautique et centralisé qui a étouffé l'intérêt des salariés et rendu difficile l'obtention de résultats concrets.

Enfin, *les limites à l'exercice du droit d'expression* concernant les domaines et modalités d'intervention des groupes, leur mise en concurrence avec d'autres formes de participation des salariés, ont fréquemment débouché sur l'essoufflement si souvent dénoncé.

Les *principaux effets* du droit d'expression mis en valeur par les bilans, par ordre d'ampleur décroissante, sont :

— les effets sur les relations internes, l'information, la communication ; les réunions ont relevé les carences en matière d'information et la demande importante des salariés ; elles ont parfois modifié sensiblement les conditions d'intervention des cadres et agents de maîtrise.

— les actions sur les conditions matérielles de travail ; elles concernent l'aménagement des postes et leur implantation, l'aménagement des locaux, la sécurité.
— les actions sur l'organisation et le contenu du travail ; simplification des procédures, aménagement du temps de travail, réorganisation et redistribution des tâches.

Enfin, dans un nombre plus limité d'entreprises, des réalisations importantes sont intervenues dans des contextes spécifiques liés à l'existence de projets d'action sur les conditions et l'organisation du travail, de changement important concernant les locaux ou les équipements.

• Les avis des partenaires sociaux, lorsque le droit d'expression est mis en œuvre, marquent un accord avec les principes posés par la loi, à l'exception d'une majorité de sections Force-Ouvrière. Par contre des positions contrastées sont formulées dans les bilans, concernant ses conditions d'application.

Le premier constat qui peut être fait est celui de l'absence totale chez les employeurs qui ont mis en place des groupes d'expression, de positions foncièrement hostiles. Lorsqu'une telle hostilité est exprimée elle ne repose jamais sur un début d'expérience, mais sur une position de principe qui a conduit son auteur à ne pas mettre en œuvre le droit d'expression.

Les employeurs insistent sur l'indispensable souplesse que devra garder la loi et démontrent parfois à quel

point cette souplesse est un facteur essentiel de succès.

Les organisations syndicales, de façon très majoritaire revendiquent le maintien du droit d'expression, leurs critiques - par ailleurs fréquentes - concernent avant tout une insuffisante mise en œuvre.

Elles mettent en avant à l'actif de l'expression, la meilleure connaissance qu'acquièrent les salariés de leur place dans le processus productif et les transformations concrètes apportées à leur vie quotidienne.

Manifestement les critiques portent sur les lenteurs et les insuffisances dans l'application des nouvelles dispositions : nombre de salariés concernés, conditions de suivi, information des représentants des salariés, formation des animateurs.

UN RAPPORT REMIS AU PARLEMENT

L'ensemble des informations et analyses recueillies a nourri le rapport de synthèse et les conclusions sur lesquelles débouchent les trois premières années d'application du texte. Ce rapport remis au Parlement à la fin du mois de juin 1985 fournit les bases nécessaires aux différentes réflexions qui seront menées, et qui déboucheront sur la définition des conditions selon lesquelles ce nouveau droit s'exercera à l'avenir dans les entreprises. Il sera largement diffusé auprès des partenaires concernés par la mise en œuvre des nouvelles dispositions.