

La durée légale du temps de travail passera à 35 heures hebdomadaires le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et le 1er janvier 2002 pour les autres

Cette loi, comme toutes celles qui l'ont précédé depuis bientôt 20 ans, sous le prétexte du "partage du travail", sert en fait à soutenir les capitalistes dans la refonte de nos conditions de travail. Aménagement du temps de travail, modulation du temps de travail, travail enrichi, travail différencié sont quelques-unes des apparences de la flexibilité.

Pour nous, ça signifie l'intensification du travail d'un côté et la précarisation de nos vies de l'autre.

Seule la lutte de classe quotidienne peut mettre un terme à cette agression.

CNT-AIT Marseille avril 1998

---

C.D.E.S. 7 rue St-Rémésy 31000 Toulouse  
tel/fax : 05.61.52.86.48.



*Flexibilité*  
*Précarité*



**Centre de Documentation et d'Etudes Sociales**



---

Union Locale CNT-AIT de Marseille

Brochures éditées

- Notre place dans le mouvement ouvrier (Xavier Frolan)
  - De la première internationale à l'AIT (Antoine Castel)
  - L'idée des soviets (Vassiliev)
  - La déclaration des principes du syndicalisme (R. Rocker)
  - Le sabotage (Emile Pouget)
  - L'action directe (Emile Pouget)
  - Le syndicalisme révolutionnaire (Victor Griffuelhes)
  - Anarcho-syndicalisme et anarchisme (Pierre Besnard)
  - Ce que nous voulons (Errico Malatesta)
  - De l'autre rive — Germinal (Rudolf Rocker)
  - Fascisme et travail (CNT Marseille)
  - Les élections professionnelles contre le syndicalisme
  - Exclusion + réinsertion = travail forcé (CNT Marseille)
  - Le nucléaire militaire (CNT Marseille)
- 

**FLEXIBILITÉ  
PRÉCARITÉ**

**Bimestriel de la CNT-AIT :  
LE COMBAT SYNDICALISTE**

Abonnement annuel : 50 F

Abonnement de soutien : 100 F

## Sommaire

— Vous avez dit 35 heures ? .....	1
— La réduction du temps de travail à travers le siècle .....	9
— La nécessaire flexibilité (et ses nécessités) .....	17
— Conclusion .....	43
— Annexe « pacte historique en Corée du Sud » .....	I
— Annexe Table Ronde Européenne .....	III

### Sources :

OCL, *Pour en finir avec le travail salarié* (éd. Acratie), 1997  
 Hsi Hsuan-wou & Charles Reeve, *Bureaucratie, bagnes et business* (L'Insomniaque), 1997  
*Les mots du pouvoir, dictionnaire du prêt-à-penser* (Droits Devant!! éditions), 1995  
 Tom Thomas, *Crise technique et temps de travail* (éd. de l'auteur), 1988  
 Kropotkine, *Le salariat*  
 Divers rapports et extraits de rapports dont ceux de la Table Ronde Européenne et le rapport Minc. Divers articles de journaux dont ceux de *Courant alternatif*, *Dans le monde une classe en lutte*, *Le Monde*, *Le Monde Diplomatique*, *Les Échos*, *Le Canard Enchaîné*. Divers articles de revues dont *Échanges*, *Capital*, *L'Expansion*, *L'Entreprise*. Divers extraits d'études réalisées par la CFDT, la CGT ou FO. Divers tracts émis par des associations de chômeurs ou de consommateurs.  
*Social Pratique* (éd. Liaisons Sociales)  
*Le code du travail* (Dalloz)



Le 2 avril 1998, le centre de tri d'Amiens (Somme) était en grève pour qu'à La Poste cesse l'usage d'un « sous-salariat qui tend à gangrener les statuts traditionnels. »

La grève était appelée par les sections syndicales CGT et CNT-AIT du centre de tri.

Dans un tract adressé aux usagers, les grévistes disaient :

« Pour nous, il n'est pas acceptable :

— de travailler pour 3 000 à 4 000 F par mois, tout en étant à disponibilité 24 heures sur 24, comme le sont les CDI (contrat à durée indéterminée intermittent) ;

— de faire les travaux insalubres (peinture, dalles de plafond, débouchage WC et canalisations, etc.) ou servir de bouche-trou pendant des années, sans pouvoir prétendre à être embauchés à temps complet, comme le sont les CES et autres CEC (contrats aidés par l'Etat) et qui doivent en principe correspondre à des besoins collectifs non satisfaits.

Nous pensons que l'offensive contre nos conditions de travail et de salaire ne fait que commencer et qu'elle va très vite se généraliser à tous les travailleurs à statut administratif ou public, aboutissant à une détérioration du service rendu où la dictature du fric parachèvera l'inégalité des usagers devenus des « cochons de clients ».

La régression ne s'arrêtera pas aux services publics. Déjà l'on voit poindre, avec la réduction du temps de travail à 35 heures, la volonté des patrons d'obtenir la flexibilité horaire et la baisse des salaires.

Usagers, travailleurs du public et du privé, SOYONS SOLIDAIRES. »

*autres institutions, les entreprises, les étudiants en fin de scolarité, les salariés et les chômeurs* »<sup>3)</sup> D'où la nécessaire expérience pratique à acquérir au cours des études.

Enfin, l'individu, lui aussi doit évoluer, il doit prendre conscience du fait qu'il « a l'obligation de faire preuve de plus de souplesse ». Car, « il ne peut plus y avoir de garanties inconditionnelles sur le marché du travail. » — pour pouvoir embaucher, il faut avoir accès à des marchés intéressants : en dehors de ce qui concerne directement les capitalistes (assouplissement des lois de réglementation du marché etc.), l'ERT préconise la création de nouvelles formes d'emplois en « utilisant les forces du marché (c'est-à-dire en créant des emplois qui contribuent à la richesse sociale, et non en redistribuant le travail et les revenus) et dans la "zone grise" entre l'emploi salarié et le statut d'indépendant ». Mais il ne s'agit pas de favoriser ce genre de sous-boulot là où un profit serait possible.

— pour pouvoir embaucher, il faut déréglementer : libéraliser les salaires minimums, les heures d'ouverture des magasins, faciliter l'introduction de nouvelles formes de contrats de travail, dissocier les heures d'ouverture des établissements des heures de travail individuelles, envisager l'alternance périodes actives salariées-périodes actives non salariées.

Il faut promouvoir la mobilité géographique de la main-d'œuvre qualifiée, mais aussi sa mobilité professionnelle.

— pour pouvoir embaucher, il faut que l'aide sociale soit adaptée à l'évolution des besoins d'une « société active ».

L'ERT estime qu'un certain nombre de chômeurs n'arrivera jamais à s'adapter à la nouvelle économie et à son nouveau mode d'organisation du travail.

Après une refonte totale du système de protection sociale, qui devrait tenir compte de l'état financier général de la région concernée, il faut donc prendre en charge les définitivement inadaptables, en les occupant utilement dans la fameuse zone grise. « Le travail et les emplois socialement reconnus ne doivent plus être limités aux activités qui sont aujourd'hui comptabilisées dans le PNB. Les tâches utiles ne manquent pas. Par exemple, il devrait être possible d'avoir des activités gratifiantes et utiles dans le cadre d'institutions culturelles et sociales, à condition que l'appui matériel nécessaire soit assuré. Une partie des fonds affectés aux allocations chômage ou au soutien des revenus pourrait être réorientée pour contribuer au financement de nouvelles formes de travail dans une société active. »

---

3) l'ERT nous offre quelques suggestions comme celle d'un système de bons de formation et d'éducation qui accompagneraient chaque vie humaine.

## Vous avez dit 35 heures ?

— La loi Aubry

page 2

— Une réaction patronale

page 6

## La loi Aubry (1997-1998)

**L**a durée légale du temps de travail passera à 35 heures hebdomadaires le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés. Celles employant moins de 20 salariés appliqueront la même durée à partir de 2002.

- Cette réduction du temps de travail concerne tous les établissements industriels et commerciaux, privés et publics, associatifs etc.
- Toute entreprise appliquant les 35 heures hebdomadaires (ou moins) avant l'an 2000, tout en créant ou préservant des emplois (sur une durée de 2 ans minimum) bénéficiera d'une aide dégressive de l'État pendant 5 ans pour chaque salarié dont le temps de travail aura été réduit, et pour chaque nouveau salarié engagé au nouvel horaire réduit.
- Jusqu'en 2000 le taux de majoration des heures supplémentaires (entre la 35<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup>) sera de 25 % maximum.

Le gouvernement, dont les partis avaient déjà promis les 35 heures hebdomadaires en 1978<sup>(1)</sup>, cherche sans doute à prouver par là qu'il fait du « social ». Il lui faut relancer le fameux partenariat qui depuis des décennies gère nos vies : patronat, syndicats représentatifs et État. C'est là une occasion de le faire.

Avec cette loi le gouvernement cherche également à faire croire aux millions de chômeurs et de précaires qu'il existe une issue rapide au chômage et à la précarisation des salariés, en dépit de l'exploitation capitaliste.

Mais, en fait, comme tout gouvernement l'a toujours fait, il s'agit de renforcer cette exploitation. D'ici l'an 2000, chaque entreprise pourra encore plus, sous prétexte d'éviter des licenciements<sup>(2)</sup>, et avec encore plus d'aides financières, abaisser la durée du temps de travail, moduler les plages horaires journalières, c'est à dire intensifier le travail, en fonction des nécessités de la production capitaliste.

1) il y a vingt ans !

2) sans nécessairement créer des emplois.

- une révision de toutes les réglementations sociales (les évaluer « en termes de rapport coûts-utilité ») ;
- un développement du dialogue social (« renforcer l'identité des salariés à leur entreprise ») ;
- une réduction du temps de travail (« à condition que ces mesures soient appliquées de façon flexible et soient liées à une réduction correspondante des coûts salariaux et non-salariaux de la main-d'œuvre ») ;
- de favoriser les emplois à durée déterminée ;
- d'instaurer des « systèmes de partage du travail » (malgré les inconvénients de tels systèmes, ils ont l'avantage « d'une souplesse accrue, absentéisme réduit, etc. »).

Notons que d'ores et déjà quelques pays en 93, ont reçu les félicitations de l'ERT, dont la France pour son gel des salaires des fonctionnaires pendant un an, ses incitations fiscales aux patrons pour favoriser la formation, mais aussi la Belgique où le patron n'est plus contraint d'avertir le salarié 5 jours à l'avance d'un changement d'horaires, le Portugal qui a ajouté de nouveaux motifs possibles de licenciement, qui reconnaît une rupture légale de contrat si l'employé n'est « pas adapté » à son emploi, ou encore la Suisse où les multinationales peuvent plus facilement obtenir des permis de travail pour engager des étrangers hautement qualifiés, etc.

Une des « conditions préalables d'un redressement durable de l'emploi et de la compétitivité européenne est que la main-d'œuvre soit qualifiée, flexible, motivée et rentable et que son allocation soit déterminée par un marché du travail efficient. »

L'ERT propose alors une série de mesures. Nous ne retiendrons que quelques-unes d'entre celles concernant les salariés et les chômeurs :

- pour pouvoir embaucher, il faut réduire le coût de la main-d'œuvre : payer des salaires modérés, réduire les coûts salariaux indirects (dont ceux relatifs à la protection sociale des salariés<sup>(2)</sup>), généraliser la flexibilité salariale (usage de primes multiples comme au Japon), favoriser la disparité des salaires.

Il faut également une main-d'œuvre préparée. Il faudra donc améliorer « la qualité de l'orientation et de la formation », dans l'entreprise mais aussi dans l'école. Il s'agit de façon générale de « renforcer l'adaptabilité » du salarié. « c'est à dire élargir la gamme des compétences spécialisées ». « Il faut que les étudiants comme le système éducatif soient préparés à une redéfinition permanente des métiers ». « Une démarche ample et cohérente en vue d'une éducation axée sur l'emploi est nécessaire ; elle doit englober les écoles, les

2) « rappelons que les comparaisons entre pays européens ont montré qu'en général c'était là où la protection sociale était la plus élevée, les vacances les plus longues et les horaires de travail les plus courts, que l'absentéisme était le plus fort. »

**La Table Ronde Européenne (des Industriels) — ERT<sup>(1)</sup> — se préoccupe de l'augmentation du chômage dans les pays européens depuis les années 80.**

Dans un rapport de 93, elle estime à 18 millions le nombre de chômeurs dans la Communauté Européenne, dont près de 50 % de chômeurs de longue durée et de 20 à 50 % de jeunes chômeurs. Ce sont les régions méridionales de la CE qui ont le taux le plus élevé de chômage.

Pour l'ERT, le chômage croissant est un frein à la construction d'une Europe économique compétitive : il coûte cher aux budgets des États ; il ralentit la consommation ; il bouleverse les structures sociales fondamentales, et on voit alors apparaître « *des risques d'extrémisme politique et de clivage de la société.* » ; il implique un gaspillage « *de capacités productives et entraîne une dégradation du capital humain* »...

Si la disparité entre des régions de l'Europe menace sa cohésion économique, et les « *progrès de l'intégration européenne* », le chômage élevé menace directement la compétitivité de l'Europe, car il « *fait naître des pressions politiques visant à retarder les ajustements structurels de l'industrie* », mais surtout : « *Le capital humain est inemployé. Toutefois, le danger le plus grave est que le chômage fait perdre aux individus la motivation nécessaire pour se former, chercher un travail, prendre des initiatives. Une des principales ressources de l'Europe est sa population, c'est-à-dire une main-d'œuvre bien formée et motivée. Nous ne pouvons pas nous permettre de laisser cette ressource se dégrader* »

L'ERT considère que les raisons principales du chômage sont d'ordre structurel : « *Le manque de travail n'est pas dû à un échec de l'économie de marché. Le chômage résulte fondamentalement de la rigidité du marché du travail et de la lenteur de l'adaptation de la main-d'œuvre.* » En partant d'un « *nouveau consensus social* » entre « *partenaires sociaux, pouvoirs publics, faiseurs d'opinion et la population en général* », on devrait résorber une partie de ce chômage et « *retrouver un taux élevé de croissance de l'emploi* ».

Ce consensus (« *[que] seul un secteur privé sain, efficient et compétitif peut créer suffisamment d'emplois et qu'il faut laisser les marchés répartir la main-d'œuvre de façon efficiente.* ») devrait permettre alors, au niveau national, un certain nombre d'initiatives — dans la paix sociale consensuelle — tendant à dé-rigidifier le marché du travail.

Il s'agit de permettre, en développant la « *qualité et le nombre des agences pour l'emploi et organismes similaires* » :

— la mobilité de la main-d'œuvre (en fonction des besoins des Industriels ici et là)

1) Nestlé, Lyonnaise des Eaux, Dumez, Gevaert, Unilever, Fiat etc. La Table Ronde regroupe une quarantaine d'industriels.

La durée légale du travail est actuellement de 39 heures par semaine réparties sur 5 ou 6 jours.

Aujourd'hui dans la plupart des secteurs d'activités, des accords collectifs de branche sont venus se substituer à ces dispositions réglementaires et permettent une grande liberté d'aménagement du temps de travail dans la semaine.

La durée maximale absolue du travail ne peut excéder 48 heures hebdomadaires. Des dérogations peuvent être accordées à titre exceptionnel mais ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 60 heures par semaine la durée du travail.

La durée journalière maximale du travail est de 10 heures, sauf dérogations :

- par convention collective ou pour travaux saisonniers et travaux à délai « par usage » (films par exemple) ;
- dans le cadre d'accords sur l'aménagement du temps de travail ;
- lors des périodes d'activité accrue de l'entreprise.

Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale des 39 heures par semaine (quelle que soit la durée conventionnelle du travail) doivent donner lieu à des majorations de salaire.

Dans le cadre du travail à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée du travail stipulée dans le contrat ne sont soumises à aucune autorisation et ne donnent lieu, sauf accord contraire, à aucune majoration de salaire. Ces heures sont appelées heures complémentaires.

Dans le cadre de l'annualisation, la règle des heures complémentaires vaut aussi mais uniquement dans les périodes de travail prévues par le contrat.

Un patron peut licencier un employé qui refuse d'effectuer les heures complémentaires, si celles-ci restent dans les limites des maxima légaux ou conventionnels (conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement).

L'usage des heures complémentaires, dont nos patrons abusent déjà, est confirmé ; les heures supplémentaires<sup>3)</sup> hebdomadaires (entre la 35<sup>e</sup> et la 39<sup>e</sup>) peuvent, au lieu d'être payées, être récupérées en jours de vacances, ou considérées en heures complémentaires des semaines de moins de 35 heures (compte épargne-temps), ou bien décomptées en remplacement de jours maladie.

Enfin, une nouvelle loi sera élaborée fin 99 sur la base des accords signés dans les entreprises d'ici là. Les accords d'entreprise deviendront alors la règle, la norme de la mise en application du travail, en dépit des conventions collectives.

Bref, la loi Aubry permet encore et toujours plus de flexibilité.

Annualisation du temps de travail, aménagement du temps de travail, temps partiel (contraint), souplesse des horaires, souplesse de la main-d'œuvre, modulation du temps de travail, travail enrichi, travail différencié<sup>4)</sup> : tout cela est synonyme de flexibilité de la main-d'œuvre, flexibilité des horaires et bien sûr, logiquement, des salaires. Soit une déréglementation du travail salarié.



3) en 1997, 400 millions d'heures supplémentaires ont été effectuées en France. 75 % de ces heures n'ont pas été payées.

4) « travail différencié » voir encart page 5, « travail enrichi » voir encart page 21, note (e).

nisation du chômage de 5 000 milliards de wons (18,6 milliards de francs).

Un organe tripartite (syndicat, patronat et autorités) permanent, dépendant directement du chef de l'État, sera chargé de poursuivre les négociations du "pacte social". Beaucoup de problèmes restent à résoudre : les garanties en matière de transparence de la gestion des conglomérats demandées par les syndicats et appuyées par le président Kim ainsi que la question du paiement par l'entreprise des délégués chargés à temps complet des tâches syndicales.

La Fédération des industries coréennes (FKI), qui rassemble les plus grands conglomérats, s'est félicitée de l'accord. Et la Bourse a favorablement réagi. Mais son coût social sera lourd. Le nombre des salariés qui vont perdre leur travail dépassera très vraisemblablement le million et demi avancé à la veille des négociations. En décembre, le nombre des chômeurs s'élevait à 658 000 (soit 3,1 %). Ce seront — et ce sont déjà — les salariés du pléthorique secteur de la sous-traitance qui souffriront le plus. On se plaît à dire qu'en Corée il était impossible de licencier en raison du principe "d'emploi à vie". D'abord, il ne s'agit en rien d'un droit. Ensuite, cette pratique est loin d'être généralisée. Les grandes entreprises, où existent des syndicats, ont effectivement des difficultés à licencier. Mais dans les petites et moyennes entreprises et dans la myriade d'ateliers qui emploient le gros de la main-d'œuvre, c'est la loi de la rentabilité qui prévaut, et la mobilité y a toujours été très forte.

Menées par l'entreprise de M. Haa Kwan-ok, un proche collaborateur du président Kim, les négociations sur les relations de travail se concluent par un nouveau succès à mettre à l'actif de ce dernier. Son ralliement quasi "thatchérien", selon Michel Camdessus, président du FMI, au programme d'ajustement préconisé par le Fonds a jusqu'à présent porté ses fruits.

La Corée a si bien regagné la confiance internationale que les entreprises étrangères (américaines en particulier) se pressent pour racheter des sociétés locales en difficulté (dans les secteurs de l'hôtellerie, de la communication ou de la distribution). La City Bank et la Chase Manhattan Bank envisageraient d'acquérir certaines de leurs homologues. Mais il restera au nouveau président à maintenir un climat de confiance qui est la garantie d'une relative paix sociale. »

Philippe Pons, *Le Monde*, février 98

## « Pacte historique » en Corée du Sud

« Ce que la presse coréenne a baptisé le "grand compromis", intervenu vendredi 6 février entre les syndicats et le patronat sous l'égide du gouvernement (Le Monde du 7 février), aura des conséquences politiques et économiques importantes. Ouvrant la voie à des licenciements massifs en échange d'une reconnaissance complète des droits syndicaux et d'un système plus adéquat d'indemnités du chômage, il lève un obstacle majeur à la restructuration de l'économie coréenne en autorisant la flexibilité dans la gestion de l'emploi, souhaitée par le patronat et le Fonds Monétaire International (FMI), qui a accordé à la Corée une aide de 57 milliards de dollars.

"Cet accord nous donne l'impulsion nécessaire pour passer à l'étape suivante" a déclaré le président Kim Dae-jung, qui, bien qu'il ne prenne officiellement ses fonctions que le 25 février, est déjà clairement aux commandes. Mais cet accord aura aussi à terme un impact politique considérable. Pour la première fois de l'histoire de la Corée, les syndicats obtiennent des droits politiques. Les lois les en privant seront amendées avant les élections locales de juin. Les syndicats, qui ont démontré leur force en janvier 97 lors des grèves contre les lois sur le travail, sont donc appelés à constituer une nouvelle force politique. À partir de 1999, en outre, les employés du secteur public pourront se syndiquer, y compris les enseignants.

En échange de cette reconnaissance politique, les syndicats ont fait des concessions, "inévitables du point de vue de l'intérêt national" a déclaré Bae Suk-bum, le président par intérim de la Fédération coréenne des syndicats (FKTU), la plus militante des deux organisations syndicales. "C'est un jour historique, mais, personnellement j'ai honte" a déclaré pour sa part un autre membre de la direction de la FKTU, Park In-sang.

### Un lourd coût social

L'accord prévoit la révision au cours de février du code du travail (entrée en vigueur en mars 97). Ces nouvelles dispositions faciliteront les licenciements dans des "situations d'urgence", y compris dans le cas de fusion et acquisition. Les entreprises doivent un préavis de 60 jours aux syndicats, négocier avec eux la liste des licenciés et en référer au ministre du travail. Elles se sont engagées à faire leur possible pour réembaucher les salariés licenciés en cas de redressement. Le gouvernement s'est, pour sa part, engagé à créer un Fonds d'indem-

Le « travail différencié » est un concept utilisé dans le rapport Minc (1993), dans un chapitre où il est question de comment faire pour passer d'un régime où la durée du travail est réglementée (Code du Travail) à un régime où elle est négociée individuellement (contrat individualisé) ; c'est-à-dire un régime où il n'y a plus de durée légale de référence, plus de notion d'heures supplémentaires, plus de conventions collectives etc.

Le « droit au temps choisi » est un concept corollaire. Celui-ci vise surtout une population « prête à exercer le droit au temps choisi » ; c'est à dire les jeunes, les travailleurs âgés et les femmes, soit une population actuellement « précarisée » et donc aisément malléable.

Dans le cadre du « travail différencié », du « droit au temps choisi », la défense collective des intérêts des salariés est, bien sûr, inenvisageable.

Au Royaume-Uni, de 1982 à 1995, l'application d'une telle politique (jusqu'au contrat 0 heure où le salarié travaille comme et quand le souhaite l'employeur) a conduit à une baisse des revenus de 17 % pour les plus pauvres, et à une augmentation de 62 % pour les plus riches.

« Des formules de retraite plus flexibles, des durées annuelles plus diversifiées, l'extension des possibilités de temps partiel correspondent dans beaucoup de situations à la demande des salariés comme à l'intérêt des entreprises soucieuses d'une meilleure utilisation de leur potentiel de production. Bien souvent, cet aménagement du temps de travail "par en bas" se trouve bloqué par les rigidités qui normalisent les durées de travail en Europe autour de 37 à 39 heures. Pour supprimer ces obstacles, il faut, en fonction des dispositions propres à chaque pays, revoir la législation du travail (rôle des durées légales), les pratiques contractuelles (rémunération des heures supplémentaires) et simplifier dans bien des cas le calcul des droits à pension. » Livre Blanc de la CEE.

## Une réaction patronale

**L**a réaction du CNPF laisse quelque peu pantois. Ce même CNPF signalait, en octobre 95, avec les centrales syndicales réformistes<sup>5)</sup>, les accords sur l'aménagement du temps de travail, stipulant que « la réduction du temps de travail constitue un élément de lutte contre le chômage lorsque de nouvelles formes d'aménagement du travail permettent des gains de productivité ».

L'objectif du patronat est bien le même que celui de l'État. L'un dit « accroître le taux de productivité », l'autre dit « relancer la croissance économique ». Et le moyen choisi est également le même : faire du prolétaire un être flexible, travaillant dans un cadre flexible, avec un horaire flexible.

La croissance et le taux de productivité n'étant pas son problème mais celui de l'État et du Capital, il ne reste donc au prolétaire, menacé de chômage, qu'à courber l'échine !<sup>6)</sup>

Mais le CNPF ne veut pas de nouvelles lois. En tout cas, il refuse une loi globalisante. Les accords sur l'aménagement du temps de travail de 95 et la loi Robien de 96 permettent déjà, sous le couvert mensonger du partage du travail, une pratique des horaires à la carte négociée entreprise par entreprise. Il ne s'agit pas non plus de risquer que l'ouvrier travaille moins pour le même salaire (35 heures payées 39). La publicité accordée au projet Aubry nous a bien fait comprendre pourtant qu'il ne fallait pas rêver là-dessus, au risque d'être « anti-économique ». Eh oui !

C'est donc un faux jeu de fausses dupes qui se joue là : le gentil État et le méchant patron feignant le malentendu autour du « sans diminution de salaire » (qui signifie que notre salaire sera calculé sur 35 heures et non pas sur 39. Il n'est nullement question de garder notre

Certes, les capitalistes ne sont favorables ni à une réduction massive et immédiate du temps de travail, ni à l'égalité des salaires. La situation : quelques patrons, des millions d'individus qui triment, des millions précarisés, et des millions qui meurent de faim, leur convient pour faire marcher l'économie.

Et c'est en dénonçant donc le capitalisme pour ce qu'il est : un système d'aliénation de l'individu, un pourvoyeur de misère et un meurtrier que nous pourrions combattre la culture d'entreprise, qui nous présente cette dernière comme bénéfique et nous propose de « collaborer » à son expansion.

Il n'y a ni bon ni mauvais salariat, il n'y a que la nature du salariat et quelle que soit la forme qu'il prenne, il restera un des facteurs principaux de notre exploitation.

Enfin, c'est en repensant entièrement, radicalement le travail aujourd'hui salarié que nous exigerons des temps œuvrés et des temps chômés, des temps libérés.

**N**ous pourrions vivre dans une société sans classe par une mise en pratique commune de nos connaissances, de nos savoir-faires, de nos réflexions et par le partage égalitaire des ressources de la planète et des productions humaines. Et c'est en abolissant le salariat et l'argent que nous pourrions produire pour la satisfaction des besoins de tous, sans profit, sans gaspillage.

Les machines, les robots, les ordinateurs, c'est parce qu'ils appartiennent aux capitalistes qu'ils servent à nous exploiter et à nous appauvrir. Les machines, en fait, si elles n'appartiennent à personne, s'il n'y a pas de recherche de plus-value, sont productrices de temps libre.

Œuvrer, au travers de nos revendications quotidiennes, à la destruction de l'État et du Capital, c'est lutter aujourd'hui pour une société sans classe, où les individus sont libres et égaux, responsables de leurs décisions, sans domination, sans exploitation. C'est lutter pour l'émancipation de tous, pour le communisme libertaire.

5) sauf peut-être la CGT, ce qui ne changerait rien, vu que d'une part les accords sont quand même passés, et que, d'autre part, cette même CGT signe ces mêmes accords au niveau de l'entreprise (voir encart page 16).

6) à « s'adapter au marché » !



**A** l'heure actuelle où le syndicalisme est parfaitement intégré comme en Europe ou en voie d'intégration comme en Asie (voir annexe « pacte historique en Corée du Sud »), où il est le partenaire privilégié pour négocier en notre nom les licenciements, les aménagements du temps de travail, c'est malgré ce syndicalisme-là qu'il nous faut agir, avec nos formes d'organisations propres et adaptées à une telle offensive.

Les capitalistes ont besoin d'user d'une pression économique et idéologique forcenée à notre égard, car ils sont dans un moment d'instabilité, à l'affût d'une place dans un marché mondial, endettés par les investissements de restructuration, oublieux comme toujours de la réalité humaine dans une course folle aux profits boursiers. Le capitalisme n'est pas un bloc monolithique : il a ses fragilités.

C'est maintenant et aujourd'hui qu'il pourrait nous être profitable de mener nos luttes contre le Capital, chômeurs et salariés réunis, dans le monde entier, à la base, dans nos boîtes et dans nos quartiers. Le « flux tendu » ne peut fonctionner que si nous sommes présents au travail au moment où il faut. La moindre panne, le moindre conflit peuvent enrayer la machine économique. Le moindre grain de sable dans la « culture d'entreprise » remet en question toute la structure idéologique. Et le chantage au chômage ne peut fonctionner que si les chômeurs restent isolés des problèmes du travail, ne représentent pas une force de contestation du salariat.

C'est en attaquant l'État, afin qu'il ne puisse par ses finances, lois, décrets et autres affûtaux dont il dispose soutenir les capitalistes. Sans l'État, pour légiférer et réprimer, ils ne peuvent pas grand-chose.

C'est en revendiquant et en s'approchant le plus d'une réduction massive et immédiate du temps de travail, sans perte de salaire, sans flexibilité et sans licenciements que dans un premier temps nous pourrions freiner l'expansion inconsidérée de l'économie.

C'est aussi en exigeant qu'à travail égal, il y ait salaire égal (taux horaire, primes, avantages etc.) que nous contraindrons les patrons à avouer de fait que tout travail salarié est équivalent en peine et en exploitation, et que nous mettrons fin à la précarisation de nombre d'entre nous.

Comotec

sous-traitant de la lunetterie  
emploie 750 personnes dans le Jura, et 250 dans le Sud-Est asiatique.

D'après le directeur administratif et financier, Philippe Castilla « *S'il fallait passer brutalement aux 35 heures, il nous resterait à accentuer notre délocalisation (...) Alors l'entreprise cherche des échappatoires : embaucher les arrivants sur la base de 35 heures payées 35, remplacer les salariés les plus âgés par des jeunes moins chers ou transférer les services administratifs ou les bureaux d'études en Asie (...) Tout dépendra des modalités. Si la masse salariale ne bouge pas, je suis d'accord. Et même dans ce cas, pourquoi pas 32 heures ?* »

L'Expansion, octobre 97

SG2

informatique  
1500 employés

« *On travaille déjà 45 heures et on manque d'informaticiens. Je peux difficilement dire à mes troupes de travailler moins. Et puis tout surcoût serait immédiatement refacturé au client. Autant délocaliser en Inde...* »

George Grima, PDG

L'Expansion, octobre 97

salaires ne soient gelés sur plusieurs années, ce qui revient à une baisse progressive).



« La Générale des Eaux, 13 000 salariés à ce jour, ne prévoit d'engager que 100 personnes dans la branche "eau", soit 0,8 % d'embauche. On est loin des 6 % d'embauche prévus découlant directement des 35 heures. Visiblement les réorganisations permettant une plus grande productivité sont terminées depuis bien longtemps, comme en témoigne une enquête du ministère de l'industrie indiquant que 79 % des entreprises industrielles de plus de 50 salariés ont déjà réorganisé leur production entre 88 et 93 ; là-dessus arrive la loi quinquennale du ci-devant Balladur instaurant annualisation et flexibilité, et après ça Aubry s'étonnera pourquoi les patrons n'embaucheront pas. » *Courant Alternatif* (mars 98)

7) c'est à dire réduire nos heures de travail sans perte de salaire.

**N**ous subissons actuellement une offensive brutale de la classe possédante, que ce soit par le chantage au chômage (dans l'entreprise), ou par l'appel implicite à la docilité sous forme de rassemblement citoyen interclassiste (à l'école ou dans la presse). Par ailleurs, les « ateliers flexibilisés » et autres « usines logiques » sont le creuset d'une nouvelle conception de l'entreprise, celle où l'ouvrier est appelé un « collaborateur » : notre soumission doit prendre les allures d'un consentement.

La concentration verticale (recherche, mise en œuvre etc.), aboutit à une plus grande division du travail (siège social aux États-Unis, centre de recherche en Europe, fabrication en Asie par exemple). Si des frais improductifs, comme on l'a vu, ont pu être éliminés, de nouveaux faux-frais sont devenus indispensables : emballages, publicité etc. La concurrence coûte cher. Plus elle coûte cher, plus il va falloir que nous en subissions les frais : on l'a vu, c'est la recherche permanente de l'intensification du travail.

Enfin, la peur justifiée pour les capitalistes, c'est notre refus, notre révolte. La fin des grandes concentrations ouvrières, c'est également la fin des larges sections syndicales d'entreprise. La généralisation des emplois à durée déterminée mixés avec des contrats à durée indéterminée, c'est la tentative souvent achevée de division de notre classe sociale. Enfin, le développement d'un système de précarisation recrée, comme on l'a vu à l'aube du capitalisme, aux États-Unis et en Allemagne à la fin des années 20, un « prolétariat flottant »<sup>(18)</sup> sur lequel le contrôle social s'accroît.

Participation, consensus social, travail enrichi, usine logique, cercles de qualité, participation, responsabilité... sont des termes relatifs à l'appel à la collaboration de l'ouvrier (rebaptisé alors « collaborateur de l'entreprise ») aux intérêts de l'entreprise. C'est du pipeau propagandiste. Des mots pour faire de nous des individus soumis inconscients.

18) termes qui désignent en Chine les paysans déracinés mobiles qui occupent dans les villes des emplois précaires, sous-payés (quand ils sont payés).

tulat fondamental : le travail est une valeur. A partir de là, toute proposition ne pourra être au mieux qu'un aménagement qui ne prendra jamais le problème à sa racine. Un capitalisme aménagé, c'est encore et toujours le capitalisme.

Le but permanent du Capital, possesseur des outils de production est bien uniquement de récupérer une plus-value croissante. Il n'est pas de produire ce dont nous avons besoin. D'où une masse de production inutile qui rapporte tandis que des personnes partout dans le monde manquent du minimum pour s'alimenter et simplement survivre. Cette recherche permanente du profit immédiat est également une gestion à court terme des ressources de la planète, et les capitalistes sont responsables de la dégradation écologique de la planète.

C'est une économie du profit et du gaspillage qui conduit à la mort de la planète et des êtres vivants. Elle est fondée sur l'exploitation de la grande majorité de la population pour le bénéfice de quelques-uns. C'est une économie qui ne peut fonctionner que comme ça. Nous exploitant, nous contraignant à cette exploitation, elle nous aliène totalement par le travail salarié.



## La réduction du temps de travail à travers le siècle

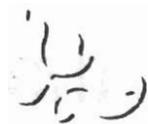
- La lutte de classe page 10
- La collusion manifeste État-Capital page 12

## La lutte de classe

**S**eulement la lutte de classe, menée par les travailleurs, est capable de limiter les prérogatives du Capital. Depuis le XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'aux années 1970, dans le monde occidental capitaliste, c'est le mouvement ouvrier qui a pris en charge les revendications sur la durée du temps de travail et qui, par ses luttes, a réussi à contraindre les patrons dans leur volonté nécessaire à nous exploiter.

Au XIX<sup>e</sup> siècle, contre les longues journées de travail, contre le travail des femmes et des enfants, les ouvriers s'organisent autour de la revendication des 3 fois 8 heures (8 heures de travail, 8 heures de repos, 8 heures de loisir). A cette période, la force de l'ouvrier isolé réside dans le fait qu'il possède un métier, un savoir-faire sans lequel un patron ne peut rien faire.

Le capitalisme va alors orienter toute son énergie à briser ce savoir-faire, afin de mieux contrôler le travail, et par là même mieux asservir le salarié. Il réorganise le travail : création des chaînes de montage, des cadences, du chronométrage etc. (taylorisme). Cette nouvelle organisation, mécanisant, sectorisant, intensifiant le travail, va transformer l'ouvrier-artisan, possesseur d'un savoir-faire, irremplaçable, en ouvrier spécialisé (OS), sans aucune qualification, aisément remplaçable. C'est dans ce contexte qu'en 1936, les grandes grèves aboutissent à l'obtention de la semaine de 40 heures, qui sera appliquée en... 1976<sup>(8)</sup>.



---

8) quarante ans plus tard !

## Critique du « travailler moins, travailler tous »

**L**e temps de travail en France ramené officiellement à 35 heures procurerait grosso modo un million d'emplois dans le schéma statistique et optimiste du gouvernement.

Des associations proposent 32 heures par semaine dans toutes les entreprises (quel que soit le nombre de salariés). Elles calculent alors une création d'au moins 2 millions d'emplois non précaires.

Ces propositions, outre qu'elles ne tiennent pas compte du fait que des entreprises sont déjà passées à moins de 35 heures par semaine, même si en France on travaille plus de 40 heures par semaine en moyenne (heures supplémentaires, heures complémentaires et heures non payées), oublient le contexte économique dans lequel le travail, son organisation et son but sont gérés.

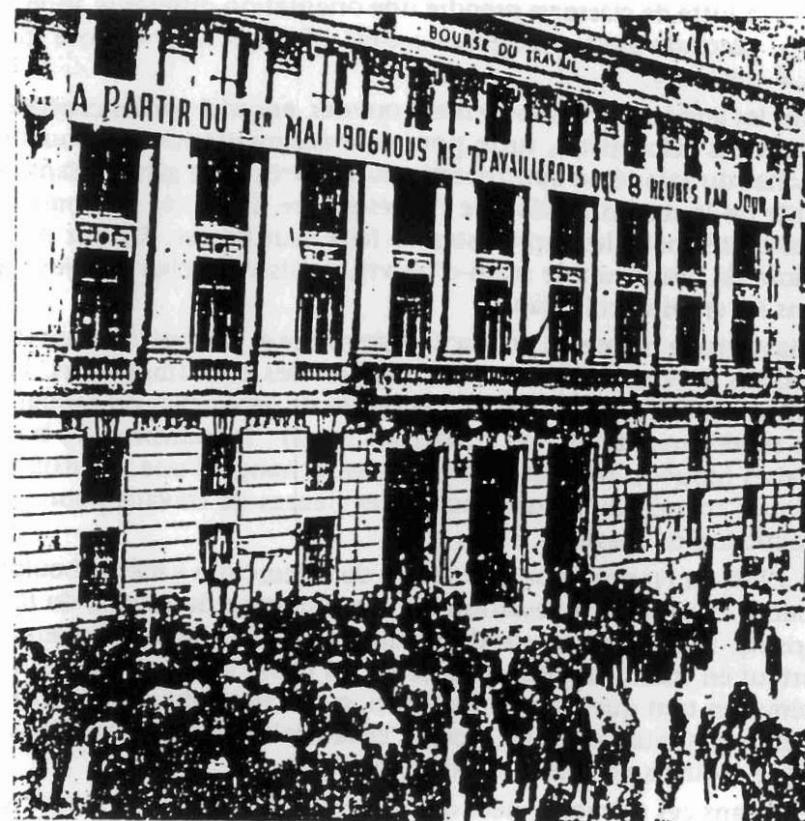
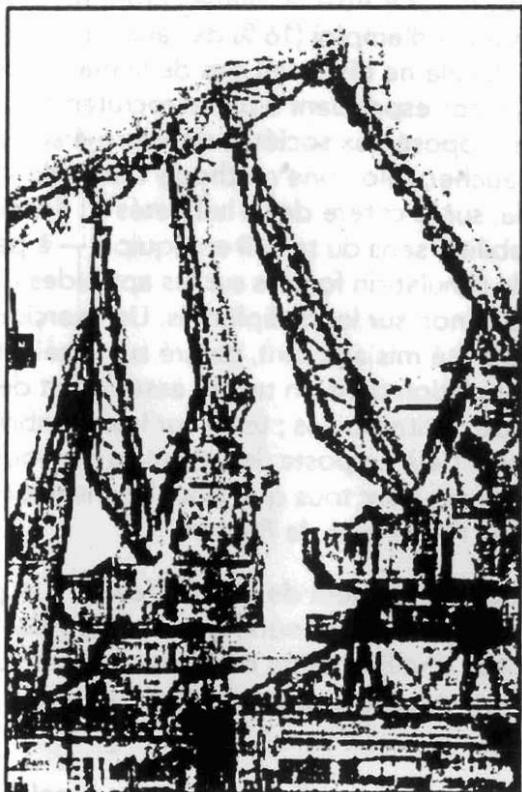
Le but, c'est le profit et la satisfaction des besoins n'en est que le prétexte. Le moyen pour y parvenir, c'est le travail, c'est à dire l'exploitation. En perdant cela de vue, toute réduction du temps de travail ne fera qu'améliorer le système capitaliste en intensifiant le travail.

Les partis et associations démocrates, qui dans leur désir d'une démocratie idéale et radicale, aimeraient voir le Capital prendre visage humain, c'est-à-dire accepteraient un capitalisme non libéral, donnent alors un rôle prépondérant, voire omnipotent, à l'État, qui serait le régulateur d'une justice sociale toute républicaine.

L'État, que le gouvernement soit de gauche ou de droite, n'a été, n'est et ne sera que l'expression politique du Capital et/ou de la classe dominante. Un gouvernement de droite affirmera et un gouvernement de gauche tentera de séduire. Au fil des temps, l'un et l'autre ont produit des lois et des décrets qui ont contribué à l'asservissement et au contrôle de notre classe sociale. Les lois sont faites pour protéger ceux qui les écrivent.

Les syndicats réformistes, outre qu'ils sont devenus parfaits gestionnaires de ce système, partagent avec ces associations et l'État un pos-

gestion du capitalisme. Ce n'est pas des emplois que nous voulons mais de l'argent pour vivre. Défendre l'emploi, c'est poser l'entreprise qui licencie, flexibilise, intensifie le travail, précarise et exploite comme unique alternative au chômage et à la précarité. C'est faire de l'entreprise le lieu de la salvation. C'est donner encore plus de pouvoir et de possibilité décisionnelle au Capital.



# La collusion manifeste État-Capital

**L**a lutte de classe va prendre une orientation différente après la seconde guerre mondiale ; c'est l'époque des « trente glorieuses ».

Dans les années 50, le mouvement ouvrier, encadré par les centrales syndicales réformistes, lutte pour une augmentation du pouvoir d'achat du salarié en contrepartie du taylorisme se généralisant. A partir de la reconstruction de l'après-guerre, il y a de nombreuses possibilités pour les capitalistes de faire leur beurre. Ils ont donc besoin de beaucoup de main-d'œuvre, qu'ils vont chercher jusque dans les empires coloniaux.

Le taylorisme permet la production de masse et la diversification des produits à vendre. Il faut donc trouver des consommateurs. Les revendications ouvrières et les nécessités de débouchés du capitalisme se retrouvent dans un consensus social : le fordisme. De bons salaires (pouvoir d'achat maintenu) en échange d'une intensification du travail (rendement accru des heures de travail) pour une production de masse.

En 1968, en France, apparaît le refus de la structure « métro, boulot, dodo ». C'est une contestation de l'organisation du travail, du taylorisme. La lutte de classe s'intensifie et l'offensive prolétarienne, surtout en Italie, va jusqu'à remettre en cause le travail salarié lui-même, en tant que facteur d'aliénation de l'individu et de la société entière. C'était un refus violent et radical du salariat qu'il fallait que le capitalisme contre rapidement.

C'est dans ces mêmes années que la production de masse trouve ses limites : les marchés sont saturés. Et la masse salariale devient trop élevée pour que les patrons augmentent leurs bénéfices. C'est « la crise » (du Capital, s'entend).

C'est ainsi que vers la fin des années 60 s'achève le compromis fordiste.

La contre-offensive du Capital, appelée restructuration de l'économie, va prendre divers visages ; ses premiers actes sont des licenciements. Dans les années 80 et 90 ce sont de plus en plus de licenciements.

## Entretien d'embauche

Trois entreprises de micro-électronique implantées à Rousset (Bouches-du-Rhône)  
— SGS Thomson, Atmel et DuPont Photo Masks — recrutent depuis la fin 1996 et pour les quatre années à venir, plus de 1 500 salariés, dont 800 opérateurs.

Bien que la zone Aix-Gardanne comprenne 14 000 demandeurs d'emploi (16 % de taux de chômage), l'ANPE locale ne disposait pas de la main-d'œuvre qualifiée correspondant à un tel recrutement. Aussi a-t-elle proposé aux sociétés de micro-électronique d'embaucher, selon une méthode venue du Canada, sur le critère des « habiletés » : flexibilité, adaptabilité, sens du travail en équipe — à partir de tests de simulation fondés sur les aptitudes des personnes et non sur leurs diplômes. Un exercice sur mesure a été mis au point, centré sur la sélection et la manipulation dans un temps assez court de perles de petites tailles ; testé sur les membres du personnel déjà en poste, les résultats obtenus ont été meilleurs pour tous que pour les meilleurs étudiants de l'université de Poitiers.

Michel Bon, président de France Telecom et précédemment directeur général de l'ANPE, a demandé à l'agence d'utiliser cette méthode pour recruter les 6 000 agents qu'ils veulent embaucher d'ici à 1998...

D'après *Pour en finir avec le travail salarié*, OCL

## Critique du « partager le travail » et du « défendre l'emploi »

**A**u vu de l'évolution technique, il est évident qu'il y a moins de travail humain à fournir pour produire, même dans un système de production où le gaspillage est important, comme l'est le système capitaliste.

Tout discours qui aujourd'hui nous appelle à partager le travail, ne remet jamais en cause le capitalisme, mais en propose des arrangements dans l'intérêt du capitalisme. Il s'agit en fait, selon diverses formules, de se plier aux règles du travail édictées par l'État et le Capital. Venir moins souvent travailler, ou irrégulièrement travailler, selon un rythme imposé par les nécessités de l'entreprise, c'est participer à une intensification du travail dont nous faisons, comme toujours, évidemment les frais : plus de gains pour les patrons c'est, aujourd'hui, de moins en moins de possibilité pour nous d'organiser notre vie privée en fonction de nos propres besoins et de nos propres désirs.

Partager le travail en ces termes, c'est partager la contrainte du salariat dans une de ses formes les pires, celles de la disponibilité permanente de l'ouvrier aux demandes du patron, en temps, en espace et en salaire. Ainsi, on peut considérer que l'organisation du travail chez McDonald's est un exemple de partage du travail !

Le partage des richesses en tant que partage de la plus-value, produite par notre classe, procède du même leurre. Nous faudra-t-il travailler encore plus pour produire encore plus de plus-value, pour en avoir notre part tout en continuant à largement engraisser une minorité qui continuera de posséder les outils de production, qui continuera à décider quoi produire, comment et pour qui ?

Partager les richesses en ces termes, c'est accepter notre exploitation, voire la pérenniser.

De la même manière, nous ne pouvons défendre l'emploi, quel qu'il soit. Si les syndicats réformistes s'acharnent sur cette tactique, c'est qu'ils y sont contraints pour perdurer et continuer à participer à la

« Le fordisme c'est tout d'abord l'organisation du travail impulsée par Henry Ford au début du siècle. Pour construire ses bagnoles (la fameuse Ford T) dans ses usines de Detroit, Ford introduit quatre innovations fondamentales : la standardisation des produits, la chaîne d'assemblage (le convoyeur), le chronométrage des tâches, et une politique de hauts salaires pour l'époque (...)

Le terme de fordisme fut retenu pour désigner le mode de production et de consommation des grands pays industrialisés depuis la fin de la dernière guerre, pendant les fameuses "trente glorieuses". Ce mode de régulation est fondé sur le couple production de masse / consommation de masse. Celui-ci fonctionne sur les techniques nouvelles, où l'idéologie du progrès comme libérateur du genre humain devient le maître mot, mais surtout sur l'organisation du travail, en particulier par le biais de la parcellisation des tâches, devenues donc répétitives sur la chaîne de montage, et enfin sur la standardisation des produits. La consommation de masse est permise par une politique de revenus stables, d'un côté grâce à l'intervention de l'État-providence qui redistribue le revenu et, de l'autre, grâce à l'instauration d'un rapport salarial dans lequel les négociations sociales par branche tiennent une grande place. Les modèles les plus élaborés furent sans conteste ceux des pays scandinaves et de la RFA.

Le sens alloué au travail par Taylor puis Ford est fortement normatif. Les maîtres mots sont prévoir, organiser, commander, coordonner, contrôler. Le spectre de Big Brother n'est pas loin. Pour le capitalisme, il s'agit de perfectionner le processus de production, l'ordonnement des prolos et leurs rapports aux machines.

Des études élaborées sont faites aux différents postes de travail : montage des châssis, manutention et approvisionnement des chaînes. Les principes tayloriens proposent une parcellisation extrême des tâches, la rationalisation par l'étude des temps et déplacements ; une sélection froide poste par poste du travail des ouvriers, avec éventuellement une bonne carotte sous forme de prime, complète le système d'exploitation.

Le fordisme renforcera cette logique en mettant l'accent sur l'enchaînement rationnel des fonctions d'exécution. Pour cela, le système a eu besoin d'une kyrielle de petits chefs afin d'assurer la bonne marche de l'ensemble. tout en instaurant une division d'intérêts entre ouvriers par l'instauration d'une hiérarchie des salaires, de compétence et de pouvoir, le patronat développera toute une idéologie basée sur le mérite et la réussite individuelle, faisant croire ainsi à nombre de prolos qu'un jour, eux aussi, pourront devenir petits chefs. »

*Pour en finir avec le travail salarié, OCL*

ments, mais c'est aussi la réorganisation totale du travail : délocali-  
sation de la production, aménagement du temps de travail, auto-  
matisation<sup>(1)</sup> généralisée, développement de la robotique, dans un  
contexte idéologique de « culture d'entreprise ».

Le résultat, à l'heure actuelle, c'est une baisse généralisée des  
salaires, une précarisation du salarié, une perte des droits sociaux  
pour une partie croissante des salariés et une augmentation inter-  
rompue du chômage. Les gouvernements Reagan et Thatcher en  
avaient été les premiers artisans dans les pays anglo-saxons.

Depuis les années 80, la réduction du temps de travail, en France,  
est prise en charge par l'Etat et les institutions démocratiques :

L'ordonnance de 82, la loi Delebarre (1986), la loi Séguin (1987),  
la loi quinquennale de 1993, les décrets sur l'aménagement du  
temps de travail de 95 et enfin la loi Robien (1996), toutes ces lois  
ouvrent la porte à la déséglementation du travail ; elles proposent  
aux entreprises, au besoin en les aidant financièrement, une  
modulation des horaires d'une façon ou d'une autre, à la journée,  
à la semaine, au mois ou à l'année. Dans l'intérêt de l'accroisse-  
ment des gains des entreprises, bien sûr.

L'argument est la réduction du chômage. Le résultat, c'est :

- une augmentation du chômage longue durée car les entreprises  
aménagées ou annualisées n'embauchent pas (ou si peu) ;
- une précarisation des nouveaux salariés (contrats à durée déter-  
minés — CDD —, contrats assistés etc., en général de 3 mois à  
5 ans).

Ainsi, le patronat peut disposer du temps du salarié, selon le bon  
vouloir du marché (la concurrence capitaliste) ; il peut moduler le  
temps de travail, selon l'opportunité à faire du profit. En un mot :  
flexibilité.

L'unique fonction de ces lois donc est bien celle décrite plus haut  
quant à la loi Aubry : réduction du temps de travail en échange  
d'une flexibilité des horaires, de la main-d'œuvre, et à court  
terme des salaires, au profit d'une intensification du travail.

(9) Informatique, bureautique, monétique etc.

## CONCLUSION

- Critique du « partager le travail » et du  
« défendre l'emploi » page 44
- Critique du « travailler moins,  
travailler tous » page 47
- La lutte de classe page 49

ments, mais c'est aussi la réorganisation totale du travail : délocalisation de la production, aménagement du temps de travail, automatisation<sup>9)</sup> généralisée, développement de la robotique, dans un contexte idéologique de « culture d'entreprise ».

Le résultat, à l'heure actuelle, c'est une baisse généralisée des salaires, une précarisation du salarié, une perte des droits sociaux pour une partie croissante des salariés et une augmentation ininterrompue du chômage. Les gouvernements Reagan et Thatcher en avaient été les premiers artisans dans les pays anglo-saxons.

Depuis les années 80, la réduction du temps de travail, en France, est prise en charge par l'État et les institutions démocratiques :

L'ordonnance de 82, la loi Delebarre (1986), la loi Séguin (1987), la loi quinquennale de 1993, les décrets sur l'aménagement du temps de travail de 95 et enfin la loi Robien (1996), toutes ces lois ouvrent la porte à la déréglementation du travail ; elles proposent aux entreprises, au besoin en les aidant financièrement, une modulation des horaires d'une façon ou d'une autre, à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année. Dans l'intérêt de l'accroissement des gains des entreprises, bien sûr.

L'argument est la réduction du chômage. Le résultat, c'est :

- une augmentation du chômage longue durée car les entreprises aménagées ou annualisées n'embauchent pas (ou si peu) ;
- une précarisation des nouveaux salariés (contrats à durée déterminés — CDD —, contrats assistés etc., en général de 3 mois à 5 ans).

Ainsi, le patronat peut disposer du temps du salarié, selon le bon vouloir du marché (la concurrence capitaliste) ; il peut moduler le temps de travail, selon l'opportunité à faire du profit. En un mot : flexibilité.

L'unique fonction de ces lois donc est bien celle décrite plus haut quant à la loi Aubry : **réduction du temps de travail en échange d'une flexibilité des horaires, de la main-d'œuvre, et à court terme des salaires, au profit d'une intensification du travail.**

---

9) informatique, bureautique, monétique etc.

## CONCLUSION

- Critique du « partager le travail » et du « défendre l'emploi » page 44
- Critique du « travailler moins, travailler tous » page 47
- La lutte de classe page 49

## Critique du « partager le travail » et du « défendre l'emploi »

**A**u vu de l'évolution technique, il est évident qu'il y a moins de travail humain à fournir pour produire, même dans un système de production où le gaspillage est important, comme l'est le système capitaliste.

Tout discours qui aujourd'hui nous appelle à partager le travail, ne remet jamais en cause le capitalisme, mais en propose des arrangements dans l'intérêt du capitalisme. Il s'agit en fait, selon diverses formules, de se plier aux règles du travail édictées par l'État et le Capital. Venir moins souvent travailler, ou irrégulièrement travailler, selon un rythme imposé par les nécessités de l'entreprise, c'est participer à une intensification du travail dont nous faisons, comme toujours, évidemment les frais : plus de gains pour les patrons c'est, aujourd'hui, de moins en moins de possibilité pour nous d'organiser notre vie privée en fonction de nos propres besoins et de nos propres désirs.

Partager le travail en ces termes, c'est partager la contrainte du salariat dans une de ses formes les pires, celles de la disponibilité permanente de l'ouvrier aux demandes du patron, en temps, en espace et en salaire. Ainsi, on peut considérer que l'organisation du travail chez McDonald's est un exemple de partage du travail !

Le partage des richesses en tant que partage de la plus-value, produite par notre classe, procède du même leurre. Nous faudra-t-il travailler encore plus pour produire encore plus de plus-value, pour en avoir notre part tout en continuant à largement engraisser une minorité qui continuera de posséder les outils de production, qui continuera à décider quoi produire, comment et pour qui ?

Partager les richesses en ces termes, c'est accepter notre exploitation, voire la pérenniser.

De la même manière, nous ne pouvons défendre l'emploi, quel qu'il soit. Si les syndicats réformistes s'acharnent sur cette tactique, c'est qu'ils y sont contraints pour perdurer et continuer à participer à la

« Le fordisme c'est tout d'abord l'organisation du travail impulsée par Henry Ford au début du siècle. Pour construire ses bagnoles (la fameuse Ford T) dans ses usines de Detroit, Ford introduit quatre innovations fondamentales : la standardisation des produits, la chaîne d'assemblage (le convoyeur), le chronométrage des tâches, et une politique de hauts salaires pour l'époque (...)

Le terme de fordisme fut retenu pour désigner le mode de production et de consommation des grands pays industrialisés depuis la fin de la dernière guerre, pendant les fameuses "trente glorieuses". Ce mode de régulation est fondé sur le couple production de masse / consommation de masse. Celui-ci fonctionne sur les techniques nouvelles, où l'idéologie du progrès comme libérateur du genre humain devient le maître mot, mais surtout sur l'organisation du travail, en particulier par le biais de la parcellisation des tâches, devenues donc répétitives sur la chaîne de montage, et enfin sur la standardisation des produits. La consommation de masse est permise par une politique de revenus stables, d'un côté grâce à l'intervention de l'État-providence qui redistribue le revenu et, de l'autre, grâce à l'instauration d'un rapport salarial dans lequel les négociations sociales par branche tiennent une grande place. Les modèles les plus élaborés furent sans conteste ceux des pays scandinaves et de la RFA.

Le sens alloué au travail par Taylor puis Ford est fortement normatif. Les maîtres mots sont prévoir, organiser, commander, coordonner, contrôler. Le spectre de Big Brother n'est pas loin. Pour le capitalisme, il s'agit de perfectionner le processus de production, l'ordonnement des prolos et leurs rapports aux machines.

Des études élaborées sont faites aux différents postes de travail : montage des châssis, manutention et approvisionnement des chaînes. Les principes tayloriens proposent une parcellisation extrême des tâches, la rationalisation par l'étude des temps et déplacements ; une sélection froide poste par poste du travail des ouvriers, avec éventuellement une bonne carotte sous forme de prime, complète le système d'exploitation.

Le fordisme renforcera cette logique en mettant l'accent sur l'enchaînement rationnel des fonctions d'exécution. Pour cela, le système a eu besoin d'une kyrielle de petits chefs afin d'assurer la bonne marche de l'ensemble. tout en instaurant une division d'intérêts entre ouvriers par l'instauration d'une hiérarchie des salaires, de compétence et de pouvoir, le patronat développera toute une idéologie basée sur le mérite et la réussite individuelle, faisant croire ainsi à nombre de prolos qu'un jour, eux aussi, pourront devenir petits chefs. »

*Pour en finir avec le travail salarié, OCL*

des mesures d'accompagnement du plan social lequel envisage la suppression de 5 000 emplois d'ici au 31 décembre 1998.

**Moulinex** : signature d'un plan social et d'une réduction du temps de travail par la CFDT, FO, la CFTC, la CGC, la SYDIS — la CGT étant contre. Le plan de restructuration annoncé le 18 juin 1996 prévoyait la suppression de 2 600 emplois, dont 2 100 en France, et la fermeture de deux sites industriels, à Mamers (Sarthe) et Argentan (Orne). L'accord, qui inclut une réduction du temps de travail de 15 % minimum, se situe dans le cadre de la loi Robien : passage de 39 heures à 33 h 15, 750 licenciements étant évités ; 718 départs en pré-retraite dans le cadre du FNE ; reclassement avec mutation, et prime de 50 000 F pour les départs volontaires. Les salaires sont payés à 97,2 %, et accompagnés d'une hausse de 3 % à valoir sur les trois ans à venir (les autres augmentations étant limitées à 1,5 % jusqu'en 1999). La réduction du temps de travail réorganise complètement le travail : 10 heures par jour, 46 heures par semaine aux périodes de pointe. Fermeture de trois semaines seulement en été.

Exemples cités dans *Pour en finir avec le travail salarié*,  
OCL



### Modulations de la durée du travail

Les entreprises peuvent, par voie d'accord, décider de calculer sur l'année la durée légale du travail

Type I — (L.212-8-1) : le cadre de cette modulation est l'année ; la durée hebdomadaire peut varier d'une semaine à l'autre ; au-delà de la durée légale hebdomadaire toute heure supplémentaire est payée majorée au salarié ; le repos compensateur est maintenu ;

Type II — (L.212-8-2) : à la différence de la précédente cette modulation dispense le patron de majorer le salaire de 25 % au-delà de la 39<sup>e</sup> heure et, dans les entreprises de plus de 10 salariés, d'octroyer un repos compensateur (20 % au-delà de la 42<sup>e</sup> heure) ; on peut travailler jusqu'à 44 heures ou 48 heures par semaine.

Type III ou annualisation — (L.212-2-1) : mêmes conditions que la modulation de type II, sinon que la durée du travail varie dans des limites plus larges (10 heures par jour, 48 heures par semaine et 46 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines). Cette dernière modulation est subordonnée à une réduction de la durée du travail.



### Réduction du temps de travail (Loi Robien)

Mise en place en 1996, cette loi fut présentée comme une aide de l'État au « partage du travail ». En fait, dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 % accompagnée d'une augmentation de 10 % des emplois (accords offensifs) ou pour éviter des licenciements (accords défensifs), la loi Robien accorde des allègements de cotisations aux patrons pendant 7 ans (40 % la première année, 30 % les suivantes). Cette loi sera remplacée par la loi sur les 35 heures.

### La réduction du temps de travail : qui signe les accords d'entreprise ?

« Entre les dirigeants du patronat qui récusent toute idée de réduction du temps de travail mais l'appliquent dans nombre de leurs établissements et les syndicats qui refusent de discuter de flexibilité mais acceptent, localement, de nombreuses concessions, [le décalage] entre les discours et la réalité semble s'accroître. »

*Le Monde* (22/10/97), dans un article de F. Lemaître

Quelques exemples de ces pratiques syndicales :

— « accords défensifs » dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, sans diminution de salaire : on trouve, avec la CFDT, les signatures CGT et FO chez Péchiney Emballage, celle de la CGT chez Delsey, Jacob Delafon, Thomson et Carnaud Metal Box.

Dans le même cadre, la CGT signe seule chez Cochery Bourdin, CPC France, Dehez Embouteillages, Embouteillage du Demez, Perguform, Rigida et Everest Estampage. FO signe seule chez Zodiac, Lecat TPR, Diamond Boart et au Consistoire Juif de Paris.

Toujours dans le même cadre, mais avec diminution de salaire, CFDT, CGT et FO ont signé chez Alcatel CIT, les Câbles Pirelli, Bosch et Freudenberg. FO toute seule aux Fonderies Bouhyer, chez Wel, Turbo Meca, Eminence et Moulinex.

— « accords offensifs » dans le cadre de l'annualisation du temps de travail : la CGT signe avec la CFDT chez Quelle, Pampryl, Bonduelle et Secaphi Alpha. Avec « modulation compensatoire des salaires », FO et CGT signent à la Régie Immobilière de Paris, à la Société Nivernaise du Prêt à Porter, chez Théodore Peinture et à la clinique La Francilienne. Enfin, avec gel des salaires, soit FO soit la CGT signe chez Pampryl, Dubois Matériaux, Quelle, Bolloré Techno et Point P...

### La loi Robien dans les faits

**Yves Rocher.** Les produits de beauté de la Gacilly (Morbihan), comptent 2 400 salariés, qui ont répondu oui à 80 % à la question : *"pour ou contre moins 10 % du temps de travail, la création de 240 emplois en compensation et une rémunération annuelle maintenue ?"* Signataires de l'accord : CFDT, CFTC, CGC. La durée de travail a baissé de 38 heures à 34 h 20 en moyenne [hebdomadaire dans l'année]. Les salaires ont été maintenus, mais il n'y aura pas d'augmentation générale en 1997. Les horaires, annualisés, peuvent varier de 0 à 46 heures par semaine, avec éventuellement un travail de nuit ; fixés par l'établissement ou le service, ils sont confirmés une semaine à l'avance seulement. Détail piquant : l'aide étatique, qui visait à faciliter la transition pour les gens les moins rémunérés, a été appliquée aux 400 cadres de la société.

**Crédit Lyonnais :** signature de deux accords le 12 décembre 1996. Le premier concerne le travail en roulement de deux équipes (travaillant chacune quatre jours d'affilée — avec annualisation dans certaines unités) sur six jours, et s'accompagne d'une réduction du temps de travail égal à 20 % de la durée effective avant 8 h et après 18 h, sans perte de salaire ; 150 emplois sont créés ou transférés dans les 500 agences où ce système s'appliquera (33 heures hebdomadaires payées 37 h 15, au lieu de 39, pour 7 000 salariés sur les 35 000 existant. Cet accord (signataires : CGC et CFTC, qui ont précisé que leur signature avait *"un caractère exceptionnel pour faire face à une situation particulière"*) et contraire au décret de 1937 qui interdit le travail en équipes et l'ouverture six jours par semaine. Mais la direction a obtenu une dérogation. La réduction du temps de travail prévu s'inscrit dans le cadre

C) *Les emplois dits d'utilité sociale* sont une rude de belle invention pour occuper une partie de la population qui pourrait être mécontente de son sort. Ce sont principalement les Collectivités Territoriales qui ont à charge de créer ces « postes ». Contrats verts, emplois-villes (en voie de suppression) et tout le reste sont des emplois de courtes périodes en général, attribués aux jeunes chômeurs ou aux chômeurs de longue durée. Ce sont des emplois ne nécessitant souvent aucune qualification, même si les salariés sont possesseurs d'un métier et/ou fortement diplômés.

Parallèlement au développement de ce genre d'emplois, les sans-travail bénéficiaires du RMI apprennent, dans l'optique d'une « réinsertion », à manipuler des concepts comme employabilité, savoir-être, savoir-devenir, comportement, motivation, compétences<sup>17)</sup> etc. C'est-à-dire que tout le système d'encadrement des RMistes tend à imposer l'idée que la situation de chômage peut se résoudre de façon individuelle, par une valorisation de l'individu, sans lien avec le contexte social. C'est-à-dire aussi que ce système prépare des « exclus » à la culture d'entreprise, à la flexibilité de l'emploi, à la soumission au capitalisme. En Allemagne, en Grande-Bretagne, aux Antilles (France), les bénéficiaires de l'aide sociale sont aujourd'hui contraints à accepter les emplois qui leur sont proposés à moins de renoncer à leurs droits. Mieux vaut pour l'État et le Capital, que ces personnes y soient psychologiquement préparées et ne fassent pas de vagues.

17) « Toutes sortes d'exigences supplémentaires viennent ainsi grandir le portrait, de plus en plus flou, du salarié-acteur, expert et entreprenant. Il est censé concevoir des projets, anticiper la solution des problèmes, se former continuellement, gérer sa carrière, communiquer et s'identifier à une communauté pourtant instable. L'issue d'un tel dévouement n'est pas garanti. (...) Avec la compétence, on entre dans l'alchimie des aptitudes, du don, des attributs apparemment naturels et jamais acquis. Car l'évaluation et la réévaluation des compétences se déroulent généralement au cours d'un entretien personnalisé. Isolé face au représentant de son employeur, le salarié est ainsi remis régulièrement à l'épreuve qui conditionne son salaire ou tout simplement son emploi. Dans le doute, il pourra toujours s'adresser à un organisme officiel pour procéder à un "bilan" de ses compétences. »

Marcelle Stroobants in *Les mots du pouvoir / Dictionnaire du prêt-à-penser*

## La nécessaire flexibilité (et ses nécessités)

— La restructuration du capitalisme	page 20
— la délocalisation	22
— l'automation et la robotisation	24
— l'aménagement du temps de travail	28
— Le Capital et l'État sont les uniques responsables du chômage et de la précarité	page 34
— les femmes	38
— les jeunes	38
— les emplois dits d'utilité sociale	40

**I**l s'agit pour les capitalistes de faire de plus en plus de profits, afin de pouvoir s'enrichir, de pouvoir investir en capital industriel (achat de nouvelles boîtes ou fusion avec d'autres boîtes), en outils de production (amélioration des anciennes machines ou achat de nouvelles), ou en capital financier (actions en Bourse) etc., ou encore de pouvoir apurer leurs dettes.

### **Les profits proviennent toujours du travail.**

C'est le salarié qui, par son travail, produit l'excédent (plus-value) dont les patrons ou les gros actionnaires décident de l'usage. Moins le travail coûte (salaires bas ou temps de travail réduit pour une même production par exemple), plus la valeur de l'excédent croît.

En d'autres termes, **plus le salarié est exploité, plus le capitaliste s'enrichit.**

« La nuit tombe sur l'usine de Long Beach en Californie. Trente deux ans après sa construction, elle est l'une des principales victimes du rachat de McDonnell Douglas par Boeing. Plus de la moitié de ses 10 000 employés se sont vu signifier, vendredi 20 mars, la suppression prochaine de leur emploi par le géant de Seattle. (...) »

Le numéro un mondial de l'aéronautique a annoncé une nouvelle réduction de 8 200 emplois d'ici à l'an 2000, trois mois après avoir décidé de la suppression de 12 000 emplois. Boeing aura ainsi entrepris en quelques semaines, la réduction de ses effectifs de 17 % dans sa branche civile (118 000 personnes) alors qu'il avait passé l'année 1997 à multiplier les embauches pour faire face au gonflement de son carnet de commandes et [à] l'augmentation des cadences. Fin 1997, Boeing avait rencontré de sérieuses difficultés pour monter son rythme de 18 appareils par mois en 1996 à 43 au printemps 1998.(...)

[La nouvelle réorganisation] vise à "réduire le nombre des usines, recentrer la production et les activités des chaînes d'assemblage ainsi qu'à éliminer des centres de recherche redondants" a expliqué Phil Condit, le PDG de Boeing. (...) »

Le Monde, mars 98.

### **Tandis que s'accroît le nombre de chômeurs de longue durée, avec les femmes et les jeunes ce sont les immigrés qui sont fortement touchés par le chômage :**

D'après un article du Monde (3 décembre 97), il y a 55 % des étrangers vivant en France qui sont actifs (actifs occupés et chômeurs), soit 1 009 000 hommes et 560 000 femmes âgés de 15 ans ou plus.

Le taux de chômage en France est de 12,4 %, celui des étrangers y atteint 23,2 % (soit 364 000 personnes) : étrangers de l'Union Européenne (10,1 %) et étrangers hors UE (31,2 %).

Pour les jeunes étrangers de 15 à 24 ans sans diplôme, le taux est de 38,8 %. Ce taux passe à 18,8 % pour les jeunes étrangers ayant un diplôme d'études supérieures de niveau bac+2.

« La Poste : arrivée des premiers emplois-jeunes  
La Poste des Bouches-du-Rhône vient de recruter 58 agents de contact dans le cadre des emplois-jeunes. Ces jeunes ont pour mission première d'aller au-devant du public pour réduire l'attente et améliorer la satisfaction des clients (sic !). Titulaires de bac et bac+2, ils ont été sélectionnés dans le courant du mois de novembre par un jury de La Poste après une pré-sélection par l'ANPE  
Selon la direction, "un important programme de formation est mis en place pour favoriser la réussite professionnelle de ces jeunes. D'ici à fin 1998, 5 000 jeunes devraient être recrutés dans les mêmes conditions au niveau national, par La Poste. »

La Marseillaise, 21 janvier 98

sociales officielles, qu'il y a une augmentation des accidents du travail, et aussi une recrudescence des maladies professionnelles.

**Aujourd'hui, l'État et le Capital disposent de deux atouts : la flexibilité et la précarité.**

A) *Les femmes*, qui sont les plus touchées par le chômage, occupent 85 % des emplois à temps partiel. Seulement 15 % de ces emplois sont choisis. Les autres sont contraints<sup>16)</sup>.

L'annualisation du temps de travail dans la grande distribution concerne essentiellement les femmes : dans certains cas, elles peuvent être appelées d'un instant à l'autre chez elles, le téléphone personnel devenant élément du travail salarié. Ainsi, les femmes continuent à être au foyer tout en restant à la disposition permanente du patron.

B) *Les jeunes* qui, sortis de l'école, ne trouvent aucun emploi, sont une des principales préoccupations de l'État. Il faut les occuper. L'école leur a fait comprendre pendant des années, que d'une part pour avoir une place au soleil, il faut « être compétitif » et « savoir se vendre », et d'autre part qu'il y avait peu de place disponible sous ce soleil. Aussi, il va être facile pour l'État de mettre en place tout un système de contrats précaires qui répondra à l'inquiétude générée par l'école. Les emplois-jeunes sont une réponse de l'État : contrats de cinq ans, aux périodes d'essai renouvelables, à plein temps. Le salaire est indexé sur le SMIC. La majorité de ces emplois ont été créés dans l'Éducation Nationale, malgré le fait que ces contrats ne peuvent être signés dans le cadre de l'Éducation Nationale. Dans la police nationale, après un court stage de formation, ces jeunes gens sont autorisés à porter une arme. L'État crée une nouvelle catégorie de fonctionnaires, qui ne sont pas des fonctionnaires, et qui sont sous-payés en occupant des postes de fonctionnaires.

France Telecom, pour sa part, propose pour cette année l'emploi de 1 000 jeunes, en apprentissage (de 35 à 45 % du SMIC), en contrat qualification (30 à 45 % du SMIC) ou en contrat d'adaptation (au moins 80 % du SMIC).

Les jeunes représentent 30 % des chômeurs recensés.

16) à travail égal, les salaires des hommes sont 20 % plus élevés que ceux des femmes. De plus, la majorité des emplois précaires sont occupés par des femmes.

A la SOFRESID, société d'ingénierie de Montreuil (93), depuis une dizaine d'années, la direction restructure.

Le dernier plan date de 1995 : suppression de 300 postes sur 1 000 existants, des « départs volontaires » et annualisation du temps de travail (loi Robien intégrée au Plan social).

« Afin de renforcer la compétitivité en permettant aux équipes d'être plus réactives, les partenaires sociaux ont convenu qu'il était nécessaire de mettre en place une nouvelle organisation du travail ». Concrètement, ce sont des semaines pouvant aller jusqu'à 42 heures travaillées.

Les absences maladie inférieures à 48 heures ou l'absence pour des examens médicaux sans justification sont considérées comme de « convenance personnelle » ; elles sont soit non rémunérées soit déduites des congés payés (c'est le « comptage individuel de la durée annuelle du travail effectif »).

Dans quelques mois, l'entreprise s'installera à la Défense Paris (75). La direction refuse de donner une garantie quelconque de maintien des 800 emplois existant actuellement.

## La restructuration du capitalisme

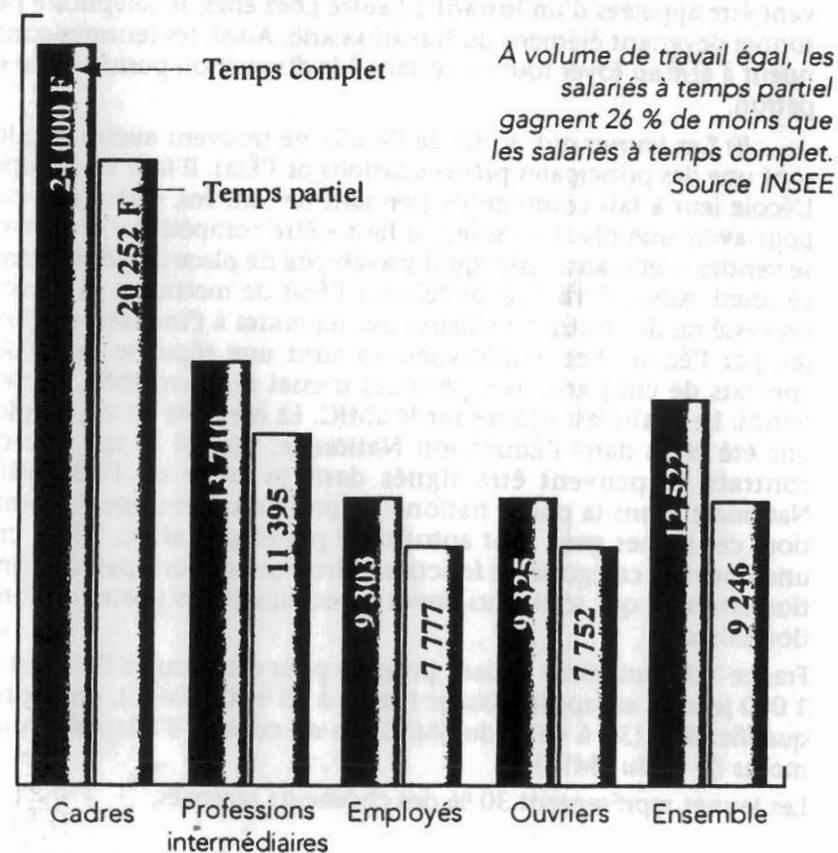
Comme on l'a vu plus haut, si la production de masse a trouvé son apogée dans les années 50 et 60, ce qu'il est convenu de nommer le « choc pétrolier de 74 » marque le terme de l'efficacité du fordisme en tant qu'organisation du travail dans une économie capitaliste. La hausse du prix du pétrole, matière première très prisée en cette deuxième moitié du siècle, est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. La hausse générale du prix des matières premières, souvent conséquence des luttes anticoloniales qui démantèlent les empires politiques et économiques occidentaux, est un des facteurs qui contribuent à une baisse du taux de profit.

On peut aussi citer d'autres facteurs comme tous les frais improductifs (gestion, transports etc.), le prix de la modernisation des machines, l'usage extensif du crédit, mais aussi la résistance ouvrière au taylorisme. Malgré les droits acquis, comme la sécurité de l'emploi, et malgré un niveau de salaire adapté plus ou moins au coût de la vie, la classe exploitée mène la lutte de classe contre le Capital par la grève, par la pratique de l'absentéisme fréquent et, plus rarement, par le sabotage dans les chaînes.

L'usine Fiat de Turin (Italie) fut la première en Europe à entreprendre, dès la fin des années 60, une réorganisation complète de son usine pour contrer la résistance ouvrière. Dans les années 70, Volvo (Suède) inaugure un système de production qui brise la sectorisation du travail et incite les ouvriers à collaborer aux intérêts de l'usine.

Bref, pour sa propre satisfaction, et dans un contexte de concurrence mondiale, le capitalisme doit réorganiser les conditions de production. Il va chercher et trouver le moyen d'obtenir une quantité optimale de travail fournie dans le temps le plus court possible, c'est à dire le moyen d'intensifier le travail, afin de réduire le plus possible son coût. Plus de travail pour moins cher. Ce moyen, c'est le « just in time », soit la flexibilisation des horaires et de la main-d'œuvre.

### Le travail à temps partiel



ment des avantages matériels acquis par les employés permanents. Par exemple, dans des compagnies aériennes, les précaires ne bénéficient ni du 14<sup>e</sup> mois, ni des réductions sur le prix des billets de transport.

La fonction publique est un gros utilisateur des contrats à durée déterminée : on estime à près de 200 000 les emplois précaires dans l'Éducation Nationale (CES, emplois-jeunes, vacataires, maîtres-auxiliaires, suppléants etc.). A la Poste, un emploi sur dix est précaire.

La multiplication des emplois de courte durée, outre qu'elle génère une précarisation de plus en plus accentuée de notre classe sociale, nous fait accepter le fait qu'il nous faut défendre l'emploi, quel qu'il soit, parce que producteur d'un pouvoir d'achat, et non plus nos conditions de travail ni même nos conditions de vie. L'entreprise apparaît alors comme l'unique endroit où nous pourrions trouver refuge, afin d'être moins précaires, moins chômeurs et moins exclus, alors que c'est elle qui produit la précarité, le chômage et l'exclusion.

En 97, on estime en France à 8,5 millions le nombre de personnes en dessous du seuil de pauvreté (3 800 F par mois pour un célibataire, 5 650 F pour un couple, 6 800 F pour un couple avec un enfant et 7 900 F pour un couple avec deux enfants). Un ménage sur dix vit avec 2 700 F par mois.

En 96, on estimait à près de 13 millions le nombre de personnes précarisées ou en voie de précarisation. Cette même année, près des trois-quarts des emplois proposés par l'ANPE étaient des contrats de moins de six mois.

La fin du plein emploi, qui, parce qu'il est une exigence du Capital et de l'État, nous est contrainte et mal-vivre, aboutit à court terme non seulement à une refonte du Code du Travail, mais également à une remise en cause intégrale des conventions collectives. A court terme également, et on le voit paraître dans les dernières propositions de réforme de l'Éducation Nationale, il faudra que le système éducatif s'y adapte (stages en entreprise non rémunérés ou sous-payés, « stages diplômants », système de l'apprentissage en alternance selon le modèle allemand, etc.), non seulement comme c'est déjà le cas dans les lycées techniques, mais aussi dans les lycées d'enseignement général et à l'Université — peu importe si l'usage extensif des contrats à durée déterminée montre, selon des études

« Le toyotisme ou système de *lean production* (production au plus juste, avoir déjà vendu une production non encore produite) a été importé [du Japon] et copié par le capitalisme européen. (...)

[Pour l'appliquer], le patronat a été contraint de modifier ses pratiques dans cinq domaines profondément imbriqués et dépendant les uns des autres. (...)

« 1. L'intégration entre recherche/développement et industrialisation ; (...)\*

« 2. L'intégration dans l'entreprise étendue ; (...)\*

« 3. L'intégration entre les fonctions dans l'entreprise ; (...)\*

« 4. La productivité organisationnelle ; (...)\*

« 5. Le groupe de travail. (...)\* »

*Pour en finir avec le travail salarié, OCL*

**Le schéma toyotiste n'est pas nécessairement reproduit intégralement en France. Par exemple, l'usine Akai à Honfleur n'a pas réussi à imposer aux ouvriers les conditions de travail de Kyoto.**

**Le toyotisme va de pair avec la « culture d'entreprise » (« culture IBM »)**

a) il s'agit de transformer le plus rapidement possible toute innovation scientifique en un produit de grande consommation.

b) d'un côté, la grande industrie se débarrasse d'une partie de ses services en la laissant à des sous-traitants et de l'autre elle prend des actions chez ses fournisseurs.

c) il s'agit de coordonner au mieux le marketing, le bureau d'étude et l'atelier de production en installant une perméabilité entre les services.

d) organisation de la production en flux tendu (pas de stock, pas de défaut, gestion informatique.)

e) il s'agit de ce qu'on appelle le « travail enrichi »

« Le poste individuel à la chaîne commence à être remplacé par le groupe de travail, responsable collectivement de la quantité et de la qualité produite. Dans ce groupe, les salariés doivent devenir polyvalents. Cet "enrichissement" du travail correspond à l'élaboration de nouvelles qualifications "maison" inconnues en dehors de la boîte. Bonjour les conventions collectives ! Cette polyvalence conduit à une grande flexibilité accroissant considérablement la productivité individuelle, pour à peu près le même salaire, où l'on obtient le même résultat et souvent plus, avec un effectif inférieur. Cette réorganisation oblige aussi à la prise en compte par le groupe de nouvelles tâches, auparavant accomplies par les services périphériques, du type vérification, qualité, maintenance, etc.

Le groupe est contraint de s'auto-organiser : rotation des postes, remplacement des absents, formation, etc. Des leaders sans pouvoir hiérarchique animent le groupe en étant élus (Mercedes, Siemens, Volvo) ou nommés par la direction (Citroën, RVI, Toshiba, Akai). (...) On assiste au raccourcissement de la ligne hiérarchique et on légitime l'auto-exploitation par l'illusion de la responsabilité. » *Op.cit.*

**La flexibilité c'est l'asservissement du salarié au profit de la productivité et de l'intensité du travail.**

Cette organisation du travail est adaptée à la concurrence mondiale. Il faut donc, avant tout, abaisser le coût du travail. Et si pour cela il n'y a qu'une seule solution qui est d'exploiter encore plus le salarié, il y a cependant plusieurs façons de le faire.

A) **la délocalisation** permet de trouver une main-d'œuvre moins chère<sup>10)</sup>. Une usine ou des bureaux ferment en Europe et réouvrent dans le Tiers-Monde. Le résultat pour nous, ce sont des licenciements et des chômeurs en Europe.

Les usines et les bureaux délocalisés emploient généralement une main-d'œuvre qui fait de longues journées de travail, à un taux horaire très bas, dans des lieux où l'organisation syndicale est inexistante. Le résultat pour nous, c'est une surexploitation des ouvriers du Tiers-Monde.

Les délocalisations les plus anciennes ont concerné le secteur informatique et l'imprimerie. Dans les années 80, Apple délocalise à Singapour. Le service claviste des imprimeries françaises ont déménagé au Maroc, à l'Île Maurice, ou à Madagascar. Les clavistes sont tenus, pour un salaire bas, à des cadences supérieures à celles reconues par la Chambre Typographique Parisienne. Lafarge-Coppée emploie 33 000 personnes dans le monde, dont seulement 200 en France, au siège social à Paris. La comptabilité d'un grand nombre de firmes américaines est réalisée en Inde, par des comptables qui travaillent généralement chez eux<sup>11)</sup>.

Il y a quelques années, les chaussures Nike avaient délocalisé en Corée du Sud. Les ouvriers d'un secteur de l'usine délocalisée contraints à une augmentation permanente des heures de travail, s'organisent pour résister. Nike délocalise ce secteur aux Philippines.

10) coût de la main-d'œuvre (96) : France, 85 F ; Portugal, 23 F ; Mexique, 13 F.

11) le travail à domicile se répand de plus en plus (économie du loyer d'un local pour le patron, suppression des avantages d'entreprise pour le salarié). Il concerne aussi bien la réalisation du câblage de Renault (moins cher à domicile à Sartrouville que dans une usine au Maroc), que la réalisation de travaux informatisés. Le fax, l'ordinateur individuel, le téléphone portable, sont des techniques permettant aisément l'usage du travail à domicile ou du télé-travail (voir encart page 27).

Coopagri de Landerneau (Finistère) est une coopérative agricole de 2 300 salariés.

Fin 97 : accord sur la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi Robien. Signatures : CFTD et CGC.

250 emplois supplémentaires, annualisation et réduction du temps de travail de 10 % : soit 34 heures 12 minutes hebdomadaires (au lieu de 38) « Cette réduction prendra la forme de semaines alternées de 4 et de 5 jours ou de 22 jours de congés supplémentaire, ou encore d'une demi-journée chaque semaine. »

L'accord précise que « si la réduction du temps de travail doit être pensée globalement, les modalités pratiques doivent être réfléchies à partir du terrain pour s'adapter aux besoins de la clientèle et de manière à assurer la continuité et l'efficacité du service offert. »

« Du coup, 59 "groupes d'accompagnement et de proposition" réunissant chacun 8 personnes, vont, dans les semaines à venir, "procéder à l'analyse de la situation actuelle, identifier les indicateurs de mesure de performance, faire des propositions de nouvelles organisations du travail puis les faire valider et mettre en place des améliorations de toute nature". Environ un tiers des salariés vont donc directement s'impliquer dans la mise en œuvre de l'accord.

Si le salaire de base est maintenu — les nouveaux embauchés travailleront 34 heures payées 38 —, les augmentations générales sont gelées à concurrence de 2,5 % (1,2 % en 1998, 0,8 % en 1999 et 0,5 % en l'an 2000). La prime d'ancienneté est désormais plafonnée à environ 8 % du salaire, contre environ 14 % actuellement. (...) Par ailleurs, comme la réorganisation du travail va développer la polyvalence et que "toute formation visant l'accroissement des compétences bénéficie autant au salarié qu'à l'entreprise", les salariés acceptent qu'une partie de la formation — deux jours par an au-delà de la troisième journée de formation — soit imputée sur leur temps libre. »

Il a fallu plus de 30 réunions d'information pour séduire les salariés !

D'après Le Monde, novembre 97

## Le Capital et l'État sont les uniques responsables du chômage et de la précarité

**O**utre qu'ils servent de réservoir de main-d'œuvre, les sans travail, éléments structurels du capitalisme, servent également à faire pression sur ceux qui ont un travail. Le système du salariat a toujours été un système d'exploitation et à aucun moment de l'économie capitaliste, les salariés n'ont eu de réelles périodes heureuses. Simplement des moins pires. Mais aussi des pires. Les capitalistes exercent sur nous un chantage constant : accepter l'exploitation ou perdre son travail, c'est à dire l'unique moyen aujourd'hui pour pouvoir se nourrir.

En 1974, il y avait, en France, environ 500 000 chômeurs. En 76, on atteignait le million et en 81, on dépassait 1 500 000 chômeurs ! L'État a alors inventé les stages-Barre et les TUC (ancêtres des CES). Aujourd'hui, on atteint environ 3 millions d'inscrits à l'ANPE. Le dernier chiffre officiel annonçait un total de 7 millions de chômeurs. L'État, élément de la classe dominante et gestionnaire de la précarité, continue de proposer au Capital de la main-d'œuvre bon marché, tout en essayant de nous persuader que la crise du capitalisme est notre problème.

### La précarité

devient peu à peu le nouveau modèle social. Les emplois atypiques deviennent la nouvelle règle. En 1994, on dénombre 650 000 contrats à durée déterminée, 260 000 postes intérimaires, 2 850 000 emplois à temps partiel, et 400 000 Contrats Emploi-Solidarité. On estime à 540 000 le nombre de personnes utilisées dans des stages rémunérés divers, par contrats de qualification, contrats d'adaptation, dans des stages en entreprise etc. Ces dernières années, les contrats de moins de 15 jours se chiffrent à plusieurs millions. La large majorité de ces emplois sont des postes utiles à l'entreprise, mais les personnes qui les occupent ne bénéficient pas obligatoire-

« Cent millions de paires de chaussures sortent chaque année de la zone de Fou-t'ien, dans la province méridionale du Fou-kien. Depuis 1984, les grandes marques mondiales de la chaussure de sport sont venues y installer leurs usines, souvent sous le couvert de sociétés de Taïwan et de Hong-Kong. Plus de 700 000 ouvrières y travaillent à la chaîne, dans des conditions terribles, avec un taux élevé d'accidents et des horaires qui dépassent souvent les 90 à 100 heures par semaine, six jours sur sept. Ce sont, pour la plupart, de très jeunes femmes (moins de 26 ans), parfois même des adolescentes. Elles vivent dans les dortoirs attenants aux ateliers, gardés par des vigiles armés qui n'hésitent pas à sévir au moindre signe de revendication. Une part énorme de la production mondiale de chaussures de sport sort aujourd'hui de cette région. »

D'après une dépêche de l'AFP de 96, 230 000 femmes travaillant dans les usines de chaussures à capitaux taïwanais du sud-est de la province du Fou-kien ont été empoisonnées par des émanations de benzène. Trois d'entre elles seraient mortes. De nombreuses autres souffriraient d'affections graves, voire critiques.

Témoignage d'une ancienne ouvrière d'une Zone économique spéciale : « Les cadres ont tout fait pour étouffer l'affaire mais les choses finissent par se savoir. Ils sont terrorisés à l'idée que les filles se réunissent pour en parler, alors ils les tiennent encore plus cloîtrées que d'habitude. »

Dans les Zones économiques spéciales on trouve Kingmaker, KTP, Nority, Yue Yuen et Liang-hsing qui fabriquent pour Reebok.

Les ouvrières chez Liang-hsing, toujours d'après une ancienne ouvrière, sont payées entre 100 et 900 yuan par mois, selon le nombre d'heures supplémentaires. Le premier mois est retenu en dépôt jusqu'au départ de l'ouvrière.

Citations et informations tirées de *Bureaucratie, bagnes et business*, Hsi Hsuan-wou & Charles Reeve

Le résultat pour nous, ce sont des licenciements et des chômeurs en Corée du Sud.

Il y a deux ans, les ouvriers philippins de l'usine délocalisée réclament leurs retards de salaires (plusieurs mois) et menacent de faire grève. L'usine ferme et se propose de déménager une fois de plus si le mouvement de revendication continue.

Mais la délocalisation n'est pas toujours la meilleure méthode pour le capitalisme. Les coûts de transport sont un frein à l'extension de la délocalisation. Si, dans les années 80, elle concernait essentiellement les pays d'Asie du Sud-Est, aujourd'hui elle a surtout lieu dans et vers les pays d'Europe de l'Ouest comme l'Espagne et l'Irlande.

En 94, elle ne concernait que 3 % des méthodes choisies de restructuration. Cependant, elle est une menace permanente utilisée par les patrons pour nous faire accepter toute condition de travail, partout dans le monde, et nous préparer psychologiquement à une « nécessaire » réduction de salaire.

B) en maintenant les salaires actuels, une autre solution est d'employer moins de salariés. C'est *l'automatisation ou la robotisation* qui ne sont pas complètement équivalentes<sup>(12)</sup>. Il y a des métiers où l'automatisation est possible par exemple, mais pas la robotisation.

Les investissements capitalistes pour la modernisation de la production sont de deux types : soit l'entretien et l'actualisation de l'outillage en place, soit l'achat de machines autonomes. Depuis les années 70, les investissements du second type dépassent largement ceux du premier type. Il y a donc bien une partie de l'industrie qui tend à utiliser de plus en plus des robots, qui ont certains avantages sur l'homme : ils peuvent travailler nuit et jour sans repos compen-

12) l'automatisation ou automation c'est le fait de rendre automatiques certaines tâches : facturation avec gestion de stock automatique, distribution de billets de banque avec débit automatique en banque etc.

Par ailleurs, l'automation peut permettre un contrôle permanent de la cadence de l'ouvrier. A France Telecom, la semi-automatisation du 12 (renseignements) enregistre le nombre d'appels, le temps passé à chaque appel pour chaque salarié... Les relevés de compteurs de la Générale des Eaux, grâce à l'usage de l'ordinateur portable, ne sont plus mensualisés, mais payés au nombre d'opérations réalisées.

#### «Travail du week-end sans bonus pour DMC

Le groupe textile français DMC a signé, mercredi 15 octobre, avec les syndicats de sa filiale allemande de tissu imprimé KBC, un plan social inédit. KBC verra ses effectifs passer de 1 250 à 550 personnes et sa production de 21,3 à 10 millions de mètres. Mais en cas de retour en grâce des tissus imprimés dans la mode, KBC sera en mesure de monter en cadence rapidement. Les salariés ont en effet accepté la mise en place d'une quatrième équipe le week-end, payée aux conditions de rémunération des jours de la semaine. En échange DMC s'est engagé à ne plus restructurer le site d'ici à juin 2000. "Une bonne négociation, avec des partenaires non dogmatiques", comme l'affirme Jacques Boudal, président du directoire de DMC, ou flexibilité de la dernière chance dans une usine vouée à la fermeture dans ses anciennes structures ? »

Le Monde, 22 novembre 1997

#### Cour de cassation du 19 février 1997

Deux salariés de la Compagnie générale de géophysique obtiennent raison en prud'hommes et en appel dans leur refus de voir diminuer de moitié leurs primes suite à un accord d'entreprise (réduction négociée en échange d'une diminution du nombre de licenciements prévus, 1986). Le nouvel accord était jugé moins favorable que le précédent (celui qui accordait la prime en 1980). Mais la Cour de cassation affirme que « la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation tenant compte des intérêts de l'ensemble des salariés et non de tel ou tel d'entre eux ». Pour cette Cour, la réduction d'une prime assortie d'une réduction du nombre de licenciements prévus est un régime favorable à tous les salariés. Allons-nous devoir accepter des baisses de salaires sous prétexte qu'elles « sauveraient des emplois » ?

« Le salaire est une donnée concrète, inscrite dans le contrat de travail, alors que l'engagement de l'employeur est une donnée virtuelle dont on ignore pour combien de temps il pourra être tenu. »  
Gilles Bélier, avocat en droit social

Si l'intérim a pu être un choix pour nombre de personnes dans les années 70, en pensant ainsi échapper à certaines contraintes du salariat, aujourd'hui il est partie intégrante de la nouvelle organisation du travail. Il n'y a plus de choix. Dans les années 70, à tout travail intérimaire étaient liées des compensations salariales. Aujourd'hui, il tend à devenir la norme<sup>15)</sup>.



« Le nombre de journées d'intérim ont progressé de 37 % de décembre 96 à décembre 97, concernant 400 000 personnes soit 3 % des salariés du secteur privé. Cela a permis à Manpower de faire un chiffre d'affaires de 15,9 milliards de francs ; Adecco prévoit quant à lui un chiffre d'affaires de 19,2 milliard de francs. Cette augmentation a concerné particulièrement le secteur de l'industrie avec plus 22 %, le tertiaire avec plus 17 % et le bâtiment avec plus 5 %. Voilà la conséquence directe d'un réflexe patronal qui augmente la flexibilité en utilisant l'intérim. »

Courant Alternatif, mars 98

15) Manpower, Bis, Ecco ont fourni 4 millions de postes en intérim en 87, 6,5 millions en 94.

## Les bienfaits et les limites du robot pour les capitalistes

« A propos de la BX Citroën, on a pu souligner que le robot traitait moins de capots que la presse classique (156 en 8 heures contre 160), mais que le nombre de rebuts avait été divisé par 3 (6 contre 18). »

J.P. Brucker (CDF Chimie)

### « Les limites de la mécanisation vues dans une brochure de Citroën

Volume de production

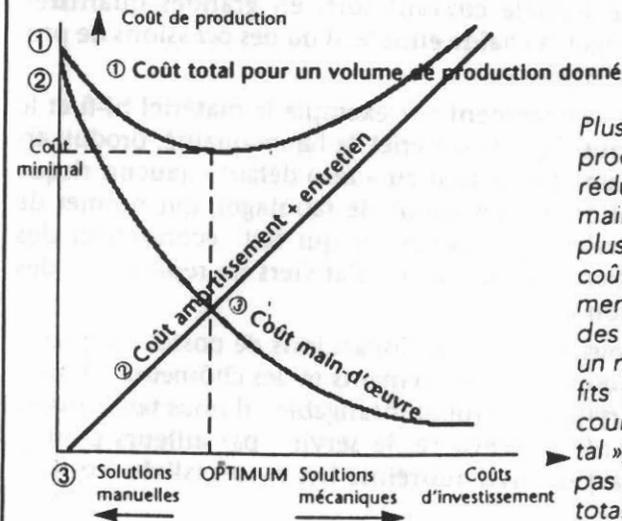
$$\text{Productivité} = \frac{\text{Volume de production}}{\text{Masse salariale} + \text{Amortissements} + \text{Coûts d'entretien}}$$

La mécanisation implique des investissements d'autant plus élevés, des frais d'amortissement et des coûts d'entretien d'autant plus importants que les moyens envisagés sont plus compliqués.

Ces éléments interviennent au dénominateur, démontrant à l'évidence que plus ils sont élevés, plus la productivité diminue.

Appliquée de façon exagérée, elle peut parfois conduire l'entreprise à la ruine.

La solution optimale est souvent une solution intermédiaire comme le montre la figure ci-après »



Plus on mécanise un processus, plus on réduit le coût de la main-d'œuvre, mais plus on accroît les coûts d'amortissement et d'entretien des machines. Pour un maximum de profits (minimum de la courbe « coût total »), la solution n'est pas la mécanisation totale.

extrait de *Crise technique et temps de travail*, Tom Thomas

satoire, ils sont rapidement reconvertibles, ils sont réguliers dans la production, ils ne s'absentent pas, ils ne se mettent pas en grève, bref, ils ne s'organisent pas entre eux pour grignoter le bénéfice patronal et mener la lutte de classe. Mais ils coûtent cher. C'est pourquoi il va falloir qu'ils soient vite rentabilisés.

Cette solution peut ne pas correspondre à une optimisation maximale du taux de profit (voir encart page 25, étude Citroën).

Il n'est donc pas étonnant de voir dans un même secteur l'usage simultané et complémentaire de méthodes « nouvelles technologies » et de méthodes archaïques. Dans le secteur de la couture, la coupe peut se faire par laser et l'assemblage dans les ateliers clandestins, pour un même commanditaire.

Les robots permettent un abaissement du temps de fabrication, et donc, parce qu'ils appartiennent aux patrons, et non pas à nous, un abaissement du coût de production — une augmentation de la productivité.

Ils permettent également une adaptation rapide à la demande en quantité et en qualité (« flexibilité volume » et « flexibilité produit »). Ce sont des « ateliers flexibilisés ». L'usine Renault qui a construit le modèle Twingo a été conçue dans ce sens.

Ils permettent les « séries courtes » : la sortie d'un modèle en petite quantité en utilisant les mêmes machines, programmées différemment, que pour le modèle courant sorti en grandes quantités. Avant, il fallait changer la chaîne entière, d'où des occasions de profits manquées pour le patron.

Les « séries courtes » concernent par exemple le matériel hi-fi et le matériel informatique. Pour le matériel de haute-qualité, produit en série courte, il y a une prétention au « zéro défaut » (aucun risque d'erreur de fabrication, aucun risque de sabotage), qui permet de supprimer tout service après-vente (ce qui fait économiser des salaires de techniciens, des locations d'ateliers de réparation, des bureaux de réception etc.)

Le résultat pour nous, ce sont des disparitions de postes remplacés par des machines, donc des licenciements et des chômeurs ; il nous faut nous plier au rythme du robot infatigable ; il nous faut, quand aucun savoir-faire n'est nécessaire, le servir ; par ailleurs croît la nécessité d'une main-d'œuvre restreinte hyper-spécialisée (concep-

## Aménagements du temps de travail

Actuellement, le patronat du commerce centre ville (UCV) propose aux salariés des négociations pour le passage aux 35 heures annualisées : c'est à dire des semaines de 48 heures à Noël, de 46 heures pendant 16 semaines consécutives, 6 jours de travail hebdomadaires, plus l'abrogation du décret de 1937 imposant 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire dans le commerce de détail non alimentaire.

Au Printemps-Haussman, la direction vient de demander au personnel de travailler tous les dimanche pendant la Coupe du monde de football. Des négociations sont en cours.

Monoprix à Paris ♀ : 79 salariés dont 15 à temps plein.  
Horaires : 11 h-14 h / 17 h-21 h30  
Six jours par semaine

Potain (engins de chantier)

— 1993 : 274 licenciements prévus. Il n'y en aura que 23 en échange de 37 heures hebdomadaires sans perte de salaire.  
Référendum : 90 % de oui chez les non-cadres.

— fin 93 : 58 licenciements prévus (baisse des commandes). La direction obtient l'autorisation de licencier, mais avec la reprise des commandes personne n'est licencié.

— fin 95 : 250 licenciements prévus. Annualisation : pré-retraite, temps partiel, chômage partiel, arriver aux 35 h hebdomadaires en 98 avec des périodes hautes de 39 heures, augmentation des salaires de 1 à 2 % maximum de 95 à 98 ; 46 licenciements.

En fait, depuis 1984, le personnel a été diminué de moitié.

duit sur le marché, d'être « concurrentiels ». Ce fut le cas pour Sony et le lancement du walkman devenu, depuis, produit courant.

Tout aménagement du temps de travail à l'heure actuelle, dans le système actuel, c'est encore et toujours une intensification du travail, ainsi qu'une perte des droits acquis, une perte peu à peu des droits sociaux, une rupture de fait des conventions collectives, la suppression des pauses, la disparition du SMIC, une vie privée assujettie aux intérêts de l'entreprise...

### Les contrats à durée déterminée (CDD)

L'usage étendu des contrats à durée déterminée fait partie de la nouvelle organisation du travail<sup>(14)</sup>. Jusqu'à il y a quelques années, ce type de contrat était réservé à des emplois considérés intermittents « par usage » ; il s'agissait des métiers liés à l'hôtellerie, au sport, à la culture, à la pêche, aux travaux de forêts etc. C'est-à-dire des métiers où il se peut qu'il n'y ait pas d'activité toute l'année « par usage ». L'État a favorisé le développement de ces contrats en même temps qu'il a encouragé financièrement une pratique des bas salaires. Ceci sous forme d'allègements des charges sociales pour les patrons ou d'aides financières à la création d'emplois même pour des périodes courtes.

Une entreprise annualisée emploie moins de contrats à durée déterminée qu'une autre entreprise, dans la mesure où elle gère le personnel et la production de façon « rationnelle » (s'entend dans le meilleur rapport investissement/bénéfice). Mais en fait, généralement, une partie des travaux de l'entreprise est sous-traitée, que ce soit en aval ou en amont. La boîte annualisée a tendance à se recentrer sur le « métier » de l'entreprise et à se débarrasser des à-côtés (transports par exemple). Les sociétés de sous-traitance sont les principaux employeurs d'intérimaires.

14) McDo emploie en France environ 20 000 salariés à temps partiel. Contrats de 18 mois au SMIC (environ 3 000 F par mois).

Partout dans le monde, sauf au Mexique et en France (depuis 1994), McDonald's défend une politique antisyndicale des plus rigoureuses.

### Un exemple de vie sociale et privée aux temps de la restructuration

Hewlett-Packard : « Ses commerciaux utilisent à présent comme lieu de travail une pièce de leur logement — équipée avec fax, téléphone et ordinateur. Un retour à la maison qui a permis à la société de supprimer 30 % de ses locaux, mais qui rend bien difficile pour les principaux intéressés le maintien d'une « vie privée » : établis en Espagne, en Italie, en Allemagne et en France, ils sont contrôlés grâce à l'informatique, sur leur temps de travail comme sur leurs activités, par leur manager qui se trouve au siège français des Ulis (Essonne).

De même, les 200 ingénieurs de maintenance répartis dans toute la France dépendent d'un unique réseau de communication : leur agenda est géré par 25 techniciens standardistes regroupés aux Ulis — car les 30 agences régionales ont été supprimées. Armés d'un téléphone et d'un ordinateur portables, ces ingénieurs se déplacent en permanence pour réparer le système informatique des clients ; de retour à leur domicile, ils connectent leur ordinateur au réseau afin de connaître leurs prochains rendez-vous. La disparition de leur bureau les a toutefois incités à se retrouver entre eux au café, comme ils le faisaient auparavant « avant d'embaucher », pour que subsiste malgré tout un contact avec leurs collègues. Un moyen de ne pas disjoncter en étant seul dans sa bulle, quand les relations sociales passent exclusivement par le travail (les licenciés de fraîche date y recourent également assez souvent, même si cela ne dure pas, car ils ne partagent plus avec leurs anciens collègues l'activité qui alimentait leurs rapports). Mais un moyen qui demande un effort matériel... et qui, par ailleurs, évite nombre de dépressions aussi coûteuses pour la Sécurité Sociale que gênantes pour les patrons. Au bout du compte, semblable auto-régulation arrange donc bien ces derniers. »

« Un agent commercial de Toulouse dont le poste devait être supprimé a proposé à la direction de créer sa propre entreprise — une société multi-média — et de travailler à mi-temps pour elle. (...) » Proposition acceptée. HP fait l'économie de six salaires et diversifie ses activités.

*Pour en finir avec le travail salarié, OCL*

tion du robot, pilotage de certains types de robots etc.), qui permet aux patrons de pratiquer une disparité énorme dans les salaires.

Dans les années 90, Apple ferme son unité de production à Singapour et en ouvre une entièrement robotisée en Irlande. L'usine Hewlett Packard<sup>13)</sup> à Grenoble (France) est également entièrement robotisée.

Le résultat pour nous, ce sont des milliers d'ouvriers licenciés à Singapour et quelques ouvriers employés en Irlande et à Grenoble.

C) **L'aménagement du temps de travail**, sous quelque forme que ce soit, est la réponse capitaliste adéquate aux fluctuations du marché. Il permet et la gestion de la main-d'œuvre, et la gestion de la production au moindre coût. Le travail revient moins cher, pour une production équivalente à celle produite par le système tayloriste. Les heures travaillées sont des heures « rentables ».

Le résultat pour nous, c'est **l'intensification du travail**.

Par ailleurs, les lois françaises depuis les années 80 accordent une aide financière aux patrons dans certains cas : celui de l'aménagement des horaires pour éviter des licenciements (accords défensifs), mais aussi dans le cas d'une pratique de bas salaires ou encore pour nombre d'emplois à durée déterminée (CES, CEC, CIE, emplois-jeunes etc.). Là encore, le travail revient moins cher aux patrons.

Le résultat pour nous, c'est **la précarité**.

L'aménagement du temps de travail n'est rien d'autre que la réorganisation de la production pour des intérêts capitalistes. L'annualisation du temps de travail n'est rien d'autre que la gestion à moindre coût de la main-d'œuvre, pour des intérêts capitalistes.

---

13) Hewlett Packard a trois usines dans le monde. Ses moyens : 0 stock, 0 temps morts. Les machines fonctionnent 24 h/24, 7 jours /7. A Grenoble, l'équipe du matin travaille 34 h par semaine, celle du soir 33 h, et les équipes alternantes 26 h30. Les horaires sont fixés à la semaine. Le planning est distribué chaque mercredi pour la semaine suivante.

## Temps partiel et annualisation

Le travail à temps partiel contraint et l'annualisation du temps de travail sont les deux formes principales de l'aménagement du temps de travail.

Dans le premier cas, l'horaire hebdomadaire est réduit en fonction des nécessités de l'entreprise, les heures supplémentaires (non majorées) peuvent être récupérées en temps de repos. En général, les salaires restent inchangés mais sont souvent gelés pour plusieurs années, ce qui très rapidement équivaut à une perte de salaire. Tout nouvel embauché est soumis à ces conditions. Volkswagen, à Wolfsburg (Allemagne), afin de minimiser des licenciements, a imposé le temps partiel aux ouvriers depuis quelques années, avec gel des salaires. Les habitants de la ville dépendent à 80 % de la vie de l'usine. Tous les ouvriers de Volkswagen, à moins de faire de nombreuses heures supplémentaires (non majorées), voient leur niveau de vie baisser considérablement. Les magasins de la ville sont en permanence.

Dans le second cas, le temps de travail est calculé sur l'année. Dans le meilleur des cas, les ouvriers ont un planning mensuel. La loi autorise une semaine de préavis, avec des dérogations possibles. Ainsi des semaines peuvent comporter dix heures de travail, et d'autres soixante. Que ce soit le jour ou la nuit. L'annualisation permet de faire tourner l'usine 24 h sur 24 en période de pleine activité. C'est un système fréquent dans l'hôtellerie, mais aussi dans la grande distribution où les caissiers et les caissières ne sont nécessaires aux patrons qu'en période de grande fréquentation du magasin.

Les ouvriers d'une filiale de Michelin annualisée ne peuvent plus planifier leur vie familiale. Les deux jours consécutifs de repos hebdomadaire ont disparu. Chaque mois pour ces ouvriers est différent d'un autre. Dans ce cas-ci, les salariés ont un planning mensuel. Dans d'autres cas, ce planning peut varier d'une semaine à l'autre.

L'annualisation du temps de travail, c'est l'application du « flux tendu ». Le but visé est le « just in time », soit la suppression de tous les frais improductifs : stockage des marchandises, frais de fonctionnement, et salaires d'une main-d'œuvre non rentable. Le « flux tendu » permet aussi aux capitalistes de lancer rapidement un pro-