MINEURS EN GREVE, MAIS... MAROCAINS !

ENQUETE AU CŒUR : grève des mineurs marocains plus ou moins oubliée par les médias, luttes sur les salaires à Renault, contre les licenciements à la Thomson, campagne pour la réduction du temps de travail à Bull... Sans chercher à être complète, la rubrique « Enquête au cœur » du présent numéro témoigne de la réalité sociale et syndicale : à divers signes, s'affirme une volonté de se défendre.

Même sans rien de spectaculaire, un an après l'hiver marqué par les étudiants et les cheminots, le fait est là ; et bien peu de « spécialistes » nous assènent encore des affirmations sur le caractère « dépassé » des grèves.

En même temps, la discussion reste nécessaire au sujet de la revendication de diminution massive de la durée du travail. Pour y contribuer, nous publions un entretien avec Ingmar Granstedt : d'accord ou pas avec ses opinions, les lecteurs réagiront.

Ils sont en grève depuis le 1er octobre. D'ores et déjà, et quelle qu'en soit l'issue, ce mouvement, par son ampleur et sa durée, est le plus important depuis la guerre.
Ces mineurs du Pas-de-Calais, unis, solidaires, depuis le début de la grève, font preuve d'une détermination à tout point de vue exemplaire. Et pourtant, leur grève, peut-être parce qu'il s'agit précisément de Marocains, n'a rencontré ni écho national ni mouvement de solidarité significatifs.

Revenons au début et en l'occurrence au Plan Pache. Celui-ci, paraphé par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT, prévoit la fermeture des cinq derniers puits encore en activité dans le bassin houiller du Nord-Pas-de-Calais d'ici à 1990. La fermeture apparaît à beaucoup comme inexorable et une sorte de résignation s'est emparée des travailleurs des mines comme de la population, même si la CGT continue à défendre une orientation de relance de la production charbonnière, de rénovation des fosses et de modernisation des méthodes d'extraction du charbon. Les noms de ces cinq puits résonnent encore dans l'histoire du mouvement ouvrier, évoquant parfois des combats sanglants ou des tragédies meurtrières : Courrières, Escarpelle, Arember, Ledoux, Oignies, derniers vestiges d'une mémoire collective qui se défait au rythme de la désertification industrielle.

Pour les mineurs marocains, ces noms se conjuguent aussi avec une déchirure, une rupture dans leur vie, l'époque où l'on est venu les chercher pour « les mettre à l'abattage »*. Si les derniers sont arrivés il y a dix ans, certains sont là depuis plus de vingt ans. Ils racontent avec émotion, avec douleur parfois :

* L'abattage consiste à détacher le charbon du gisement. Ce sont les postes de l'avant, de la taille.

« On vivait dans des villages du sud du Maroc, où les Charbonnages avaient des bureaux de recrutement. Ils s'installent sur la place du village. On nous rassemblait et ils sélectionnaient ceux qui étaient les plus vigoureux. Puis on est allés à Marrakech pour passer une visite. Quand on est arrivés ici, on n'avait pas de logement. On était regroupés dans des baraquements et on travaillait au contrat. Ceux qui avaient la silicose étaient renvoyés à la fin du contrat. »

Depuis le début des années 60, 80 000 Marocains ont ainsi tourné dans les Houillières. Plusieurs dizaines de milliers ont été renvoyés dans leur pays, atteints par la silicose, sans que les Houillères aient à prendre en charge les conséquences de la maladie.

Cette pratique des contrats à durée déterminée ne prendra fin qu'en 1980, à la suite d'une première grève longue et dure qui permit aux mineurs marocains d'obtenir le statut de mineur, à égalité de droits avec leurs camarades français, ainsi qu'une accession aux logements et par conséquent la possibilité de faire venir leur famille. Aujourd'hui, leurs enfants sont scolarisés en France.

Il reste à l'heure actuelle 12 000 personnes employées dans les HBNPC (1), dont 7 000 sur les puits. Les 2 500 mineurs marocains représentent environ 60 % du personnel de fond.

Puis arrive la lettre du 27 septembre 1987 : adressée aux mineurs marocains du puits de Courrières, elle annonce la fermeture pour le 31 décembre 1987 ; signée du directeur du personnel, elle s'accompagne de pressions individuelles sans ambages : les Marocains sont purement et simplement « invités » à retourner dans leur pays.

Une question de dignité. Pourquoi cette grève fut-elle aussi massive, aussi immédiate et aussi déterminée ? Sans aucun doute, pour une question de dignité.

Après avoir lutté pour l'égalité des droits, les mineurs marocains se voyaient brutalement signifier qu'ils étaient devenus indésirables. Derrière les propositions de reconversion se profilait une volonté de revenir sur les acquis de la grève de 1980.

(1) HBNPL : Houillères du Bassin Nord-Pas-de-Calais.

« Voilà comment ils nous traitent ! »

Cette phrase est revenue sans cesse, expression d'un désarroi profond. Ils croyaient avoir conquis l'égalité, et on les renvoyait brutalement à leur statut d'étrangers. Leur famille, leurs enfants qu'ils avaient fait venir en France, espérant leur offrir des conditions meilleures de vie, devraient à nouveau traverser la Méditerranée, comme des exclus, comme des apatrides.

LES RAVAGES DE LA SILICOSE

Extrait d'une communication présentée à Tunis en janvier 1987 au premier congrès maghrébin de pneumologie. Cette étude a été réalisée par une équipe de chercheures travaillant sur les atteintes pulmonaires résultant des conditions de travail dans les mines :

« Pour donner une idée un peu plus précise des risques de silicose dans le bassin houiller du Nord-Pas-de-Calais, qui emploie depuis des années essentiellement des travailleurs marocains dans les postes les plus exposés, nous pouvons avancer :

– que 60 % environ des mineurs ayant travaillé au fond sont silicosés à 50 ans, âge du départ en retraite ;

– que 90 % environ des mêmes mineurs sont silicosés à l'âge du décès ;

– que 50 % des décès chez les mineurs pneumoconiotiques sont dus à leur silicose. »

Leur réaction est avant tout une réaction d'hommes qui ont souffert et qui ont lutté pour obtenir le droit d'être « traités dignement ».

La direction des Houillères, en expédiant cette lettre, n'avait pas mesuré l'onde de choc qui se répandrait dans la communauté marocaine. Seul le « syndicat régional CGT des mineurs fond et surface » a su capter leur degré de combativité, grâce à l'intermédiaire du collectif des mineurs maricains. Toutefois, ce conflit s'est développé sans qu'apparaisse une volonté nette des mineurs français de lutter à leurs côtés. Fatalisme, résignation ? Méfiance et incompréhension aussi peut-être, forcément entretenues par une division syndicale maintenue et exacerbée.

Pour garder l'unité. Depuis le 2 octobre, les mineurs marocains se sont installés aux portes des puits, manifestant par leur présence continue une détermination sans faille.

Et pourtant, les pressions, les menaces, les intimidations n'ont pas manqué. La direction a tenté de s'appuyer sur « l'Amicale », relais direct de l'ambassade et du consulat, pour introduire les germes de division. Ces petites manœuvres n'auront réussi qu'à alimenter la tension, amenant ce conflit au bord de l'explosion.

A ce titre, la journée du samedi 31 octobre marquait probablement un tournant. Prévenus la veille de l'arrivée d'Akka Ghazi en France, les mineurs marocains étaient réunis dans la salle des sports d'Avion. A l'entrée, un filtrage serré dissuadait toute provocation de « l'Amicale ». Dans une ambiance surchauffée, Akka Ghazi se présentait accompagné du représentant de l'ambassadeur et du consul. Objectif : faire accepter aux mineurs marocains une renégociation éventuelle de la convention franco-marocaine de novembre 1985 en contrepartie d'une reprise du travail. Les mineurs marocains se sont sentis lâchés par celui qui symbolisait à leurs yeux les grandes luttes des OS de l'automobile de la fin 1983 ; mais au lieu de céder à la démoralisation, ils se sont dressés unanimes contre ces pressions extérieures et décidaient de porter l'action à un niveau supérieur.

La solidarité... D'abord, la recherche de la solidarité. Ils interpellaient notamment la CGT, la seule organisation syndicale qui soutienne le mouvement, sur ses capacité et volonté réelles d'élargir la solidarité. Il est vrai que depuis le début du conflit, les appels à la solidarité n'avaient que rarement débordé du secteur minier directement concerné. Ainsi, au premier jour du congrès de l'UD CGT du Nord qui se déroulait fin octobre en présence d'Henri Krasucki, la seule intervention du délégué de l'Union régionale des mineurs ne portait que sur la relance de la politique char-

bonnière sans évoquer à quelque moment que ce soit le conflit qui se poursuivait depuis près d'un mois. Il fallut qu'une déléguée, intervenant au nom de son syndicat, rappelle l'existence de cette grève pour qu'il fût décidé en catastrophe de transformer le meeting du lendemain en meeting de solidarité avec les mineurs. Episode tragico-comique du secrétaire à l'organisation de l'UD téléphonant au secrétaire du syndicat régional des mineurs : « Il faut que tu me ramènes 200 Marocains pour demain ! »...

...Contre l'oubli ! Ce conflit, aux dimensions multiples, est resté largement ignoré, tant des médias que du mouvement social et politique. C'est pourtant une formidable leçon.

Après deux mois de grève, les mineurs marocains, représentés par la CGT, et la direction des Houillères ont signé un protocole d'accord, qui garantit une reconnaissance de droits équivalents à ceux de leurs collègues français, ainsi qu'une extension des mesures spécifiques pour ceux qui désirent retourner au Maroc. Un certain nombre de points importants restent en suspens et doivent faire l'objet de nouvelles négociations. Toutefois, il semblerait étonnant que ce qui n'a pu être arraché par la grève puisse l'être autour d'une table. C'est donc la fermeture des puits qui se profile, et par conséquent l'application du plan Pache, même si un plan social sera assorti de garanties supplémentaires, notamment en ce qui concerne le statut de mineur et le régime de protection sociale qui lui est lié. Pour les mineurs marocains, la reconnaissance de leurs droits est un acquis important, mais il reste malgré tout un goût d'amertume : celui de s'être battus seuls, alors que le niveau des enjeux réclamait une unité de tous les travailleurs français et immigrés. Mais eux, dans ce conbat, auront remporté une importante victoire, celle de la dignité. □

Patrick ROGER

BULL : SORTIR LE NEZ DU SABLE

Les 25 et 26 septembre, environ 150 militants de la CFDT du groupe BULL se sont retrouvés au sein d'un « Forum-Emploi » dont le triple objectif était de développer la réflexion collective, d'affirmer le refus de la résignation, et enfin de tracer les pistes d'actions pour défendre et promouvoir l'emploi.

Le groupe Bull SA, le premier constructeur informatique français, compte 20 600 salariés répartis sur toute la France. En 1986, quelques « cocoricos » ont marqué les résultats : retour au profit et rachat des activités informatiques d'Honeywell (HIS), ancien actionnaire principal du groupe avant les nationalisations de 1982. L'Etat a investi, de cette date à aujourd'hui, plus de 4 milliards de francs qui ont permis ce redressement financier et ce déploiement outre-Atlantique. Malheureusement pour les salariés, ces « signes extérieurs de richesse » ne leur ont pas profité ! Bien au contraire, car la situation de l'emploi est plus que préoccupante : ainsi dans l'usine d'Angers, suppression de 150 emplois par an pendant quatre ans ; dans celle de Belfort, 650 en 1987 ; à Grenoble enfin, 100 en moins en 1987-1988 !

Ces mesures s'ajoutent aux 930 suppressions du plan d'adaptation économique et social (PAES) de 1984-1985. En plus de ces disparitions massives d'emplois industriels, d'autres fonctions sont menacées, dans la maintenance et l'administration. D'autres encore, voire les mêmes, sont touchées par la sous-traitance. Enfin, le recours à des mesures individuelles, comme les contrats-FNE (Fonds national pour l'Emploi), les « départs négociés pour les plus de 55 ans », des primes de départ appelées d'une façon sibylline « aide au projet individuel » traduisent une gestion du personnel à courte vue, sans prise en compte de la mission sociale d'une entreprise pourtant nationalisée.

Face à ces destructions d'emplois, les militants CFDT ont décidé d'affirmer qu'une autre politique était possible, en élaborant avec le personnel des propositions, bases des revendications futures chez Bull.

Le moment fort du Forum Emploi fut un débat central sur les réductions du temps de travail, avec la présence de Jacques Rigaudiat (économiste), d'une délégation intersyndicale d'Honeywell-Italie et de représentants des entreprises de la filière électronique (IBM, Thomson, Alcatel...). La plate-forme de revendications est le fruit du travail des quatre commissions qui siégèrent pendant les deux jours sur la réduction du temps de travail (RTT), la sous-traitance, l'évolution des métiers, et enfin la formation.

Réduction du temps de travail. Le titre du document de synthèse sur la réduction du temps de travail s'intitule : « Je ne veux pas être chômeur - Je ne veux pas faire de chômeurs - Je veux faire 35 heures ! »

Pour les militants CFDT de Bull, la solution centrale à la crise de l'emploi est la RTT, tout comme nos camarades allemands dans la chimie ou la métallurgie. L'objectif principal est certes dans ce domaine les 35 heures, mais aussi l'arrêt total des heures supplémentaires, la mise en place de contrats collectifs comme les pré-retraites progressives et totales, le temps partiel et les congés sabbatiques. Ces mesures doivent être accompagnées d'un contrôle des CE et du personnel sur les créations de postes et les reclassements internes.

Sous-traitance. Hier, la sous-traitance consistait soit à absorber les pointes de production, soit à assumer des fonctions isolées dans l'entreprise. Aujourd'hui, elle est omniprésente, d'abord dans les métiers peu informatisés (gardiennage, entretien, déménagement, installations téléphoniques), mais aussi dans ceux dont le savoir-faire quitte l'entreprise. En fait, le personnel stricto sensu de l'entreprise peut être décrit comme un noyau dur et flexible :

– *dur*, car le personnel est de moins en moins nombreux et assure les fonctions vitales de la production ;

– *flexible*, car le personnel doit accepter, en contrepartie de son statut, une mobilité géographique et professionnelle.

Autour de ce noyau tournant les « sous-traités », les contrats à durée déterminée (CDD), les intermédiaires et, ce qui est nouveau et plus préoccupant, les travailleurs clandestins ou ceux qui occupent des emplois dérogatoires au droit commun par sous-traitance de sous-traitance !

La CFDT-Bull, face à cet éclatement du collectif de travail, exige certes la mise en place de conventions avec les entreprises de sous-traitance, qui engagent ces dernières à respecter des règles minimales de gestion du personnel (salaires, horaires, conditions de travail), mais aussi la réintégration de ce personnel dans l'entreprise.

L'évolution des métiers. Il est généralement admis que chaque salarié connaîtra trois ou quatre métiers dans sa vie professionnelle. Fort de ce constat, la CFDT revendique une réelle gestion du personnel anticipative, de façon à mettre en œuvre des plans de formation qui allient la conversion vers des métiers porteurs et la qualification, pour mieux appréhender les métiers de l'an 2000 et éviter comme aujourd'hui la suppression de 10 % des emplois industriels cette année.

Formation. L'idée forte de la commission a été sans nul doute que le droit à l'étude est un droit pour tous. En effet, les salariés faiblement qualifiés sont les laissés-pour-compte de l'évolution technologique et les premières victimes des restructurations et des « dégraissages ».

Aussi, une formation continue favorisant la culture générale, selon la CFDT-Bull, est le meilleur atout du personnel ouvrier, pour aborder les mutations. De plus, la formation ne peut être dissociée de l'organisation du travail qui détermine les qualifications des métiers : les organisations syndicales et les salariés doivent donc exercer leur droit de regard lors de l'introduction de nouvelles technologies, exiger des outils de contrôle et de diagnostic et assurer le suivi des connaissances.

Une réflexion collective riche et abondante a eu lieu. Maintenant, la CFDT doit montrer sa capacité à mobiliser sur les thèmes de l'emploi. Une gageure à la portée de la centaine de militants présents au forum et qui ont décidé de sortir le nez du sable.

Jean-Claude GENET

2500 LICENCIEMENTS A THOMSON-CSF

Malakoff, Bagneux, Issy-les-Moulineaux : l'unité difficile.

La direction Thomson-CSF vient de mettre en œuvre un plan de licenciement de 2 500 salariés dans l'électronique professionnelle, soit 7 à 8 % de l'effectif, dont 1 400 salariés de moins de 55 ans (et 1 100 mises en pré-retraite financées par le FNE).

Etrange contraste, alors même que le carnet de commande, qui s'élève à 63 milliards de francs, représente près de deux ans d'activité, que les bénéfices n'ont jamais été aussi élevés, que le chiffre d'affaires progresse régulièrement.

Thomson-CSF, filiale à 51 % de Thomson-SA, spécialiste de l'électronique professionnelle d'Etat et en particulier le militaire (83 % du chiffre d'affaires), réalise à elle seule en 1986 plus de 55 % du chiffre d'affaires total du groupe. Les résultats de 1986 et ceux du premier semestre 1987 sont largement bénéficiaires : le chiffre d'affaires 1987 sera en progression réelle d'environ 15 % à périmètres constant, et les bénéfices en progression d'à peu près 25 % après impôt.

De la sous-traitance. Ce qui rend compte des licenciements mis en œuvre par Thomson dans l'électronique professionnelle, c'est d'abord et avant tout une volonté de rentabilisation à outrance. Alain Gomez, P-DG du groupe, considère en effet que, pour une entreprise de sa taille et de son secteur, Thomson-CSF utilise trop peu la sous-traitance. Celle-ci présente l'avantage considérable de mettre à la disposition de l'entreprise une main-d'œuvre capable de fluctuer rapidement en fonction des charges de travail, n'ayant aucun statut, travaillant dans des entreprises le plus souvent de moins de 50 salariés, où les charges sociales sont réduites et les organisations syndicales inexistantes. Le résultat ne peut en être que la multiplication de ces « ateliers extérieurs » que sont les entreprises de sous-traitance.

Le « tout militaire ». La direction Thomson-CSF s'oriente par ailleurs vers le « tout militaire », les marchés y sont juteux. Le choix du « tout militaire » ne peut avoir que des conséquences désastreuses pour l'emploi, et constitue une source d'accumulation et de profits considérables, mais au prix de la multiplication des guerres et, au vu des sommes engagées dans les politiques d'armement, au prix de coupes dans les dépenses d'équipement civiles et sociales.

Unité et mobilisation. Entre les premières déclarations de Gomez annonçant en juin 1987 un sureffectif de 10 % à Thomson-CSF et la connaissance des premiers plans « sociaux » touchant 24 établissements sur une trentaine, une certaine incrédulité mêlée de l'espoir de passer au travers des licenciements régnait parmi les salariés du groupe.

Une des questions difficiles de la mobilisation contre les licenciements à Thomson-CSF sera celle de la riposte unitaire. Dans une situation où nous sommes confrontés à un patronat déterminé à licencier, qu'est-ce qui importe ? Multiplier controverses et polémiques, le plus souvent par-dessus la tête des salariés (à l'exemple de cette bataille de la fédé Métaux CGT pour « l'avion de combat français », ou l'exigence simultanée de la CFDT Thomson d'annuler les licenciements et de négocier leurs conditions...) ? Sommer les salariés de choisir entre les uns et les autres ? Ou plutôt se battre fermement pour rassembler autour d'un objectif clair et indispensable, celui de l'annulation du plan de licenciement ?

Nombre de travailleurs, militants syndicaux, non syndiqués, sont fatigués, écœurés par la division syndicale... Beaucoup de militants sont inquiets de la crise du syndicalisme, de son affaiblissement, de sa perte de crédit.

A Thomson-CSF, face au plan de licenciement, et au vu de la division et de l'immobilisme des organisations syndicales dans certains établissements, des travailleurs ont cherché une issue. C'est ainsi que dans les centres de Malakoff et de Bagneux, des appels à l'unité et à la mobilisation pour le retrait du plan de licenciement ont vu le jour dès le mois de juillet. 300 signatures recueillies en peu de temps à Malakoff, 150 à Bagneux... Ces initiatives ont permis que se regroupent les travailleurs les plus combatifs et qu'ils pèsent par la suite dans la mobilisation qui, sans cela, n'aurait pas vu le jour. Après une rencontre entre les représentants de l'appel de Bagneux et celui de Malakoff, la décision est prise de diffuser un tract lors du rassemblement appelé le 18 septembre à Haussmann, et préparé dans un climat de division intolérable.

CFDT-FO-CGC-CFTC avaient évoqué l'idée dès le CCE du 3 septembre d'une manifestation à l'occasion du deuxième CCE du 18 septembre. La coordination CGT resta longtemps muette sur l'éventualité de sa participation à cette initiative.

En fin de compte, ce sont bien deux manifestations qui ont eu lieu, l'une appelée par l'intersyndicale à Saint-Lazare à 10 h, et se dirigeant vers Haussmann, l'autre appelée par la CGT directement devant Haussmann à la même heure ! Des sections syndicales CGT et CFDT qui refusaient une division démobilisatrice se sont vues contraintes de se débrouiller tant bien que mal pour préserver l'unité d'action dans leurs établissements. C'est ainsi qu'il y a eu un appel unitaire CGT-CFDT à Issy-les-Moulineaux qui expliquait qu'il y avait deux lieux de rassemblement mais qu'en fin de compte on se retrouverait tous, ensemble, pour dire non aux licenciements, devant Haussmann. C'est ainsi aussi que la section CFDT Vélizy décidait d'appeler directement à Haussmann sans aller à Saint-Lazare. Ces initiatives trop rares ont permis à chaque fois une mobilisation plus ample en appelant les travailleurs à se mobiliser contre les licenciements, et non à choisir entre tel ou tel sigle...

Environ 2 000 manifestants en tout pour le 18 septembre. L'arrivée de la manifestation de Saint-Lazare était attendue à Haussmann par la plupart des présents. Quel spectacle que de voir des dizaines de gens venus au rassemblement CGT regarder avec angoisse le bout du boulevard dans l'espoir de voir enfin arriver « les autres » !

Pourtant, dès l'arrivée de la manifestation, on a pu assiter au pire, la guéguerre des sonos tentant de se couvrir mutuellement, des slogans scandés par certains membres du cortège de l'intersyndicale pour couvrir le discours du représentant CGT (le slogan bien mal utilisé pour la circonstance étant « Unité syndicale »), un discours CGT où les divers accords (généralements régressifs) signés par la direction de la CFDT tenaient plus de place que les licenciements à Thomson-CSF, et enfin un départ en catimini d'une partie de la manifestation CGT pendant le discours de l'intersyndicale...

Dans ce concert pitoyable, une note juste, celle du tract des unitaires de Bagneux et Malakoff, bien lu et apprécié.

Dans sa stratégie de rentabilisation de Thomson-CSF, Gomez a marqué un premier point en réussissant à mettre en place ce plan à l'échelle du groupe. Les réactions des salariés, quelle que soit leur importance, n'ont pas été à la hauteur, même si les directions locales ont été souvent surprises par les coups de colère qui ont suivi la publication des listes de licenciés. C'est ainsi qu'il y a eu trois jours de grève avec occupation à Cholet, deux jours de paralysie à l'usine Guynemer à Issy, des mouvements de grève substantiels à Gennevilliers et Colombes, des débrayages assez massifs dans de nombreux centres.

Comprendre aujourd'hui pour gagner demain. Ces 2 500 suppressions d'emplois ne sont qu'un début. Aujourd'hui, plus que jamais, la question de « comment gagner contre les licenciements ? » se pose. Cela ne sera possible que si la direction générale a plus à perdre qu'à gagner à maintenir sa politique. L'argent existe, qui permettrait de développer études et formations. Un argent qu'il vaudrait mieux investir dans l'homme que dans des spéculations hasardeuses.

Et si les baisses de charge se vérifiaient, au lieu de licencier, pourquoi ne pas diminuer la durée habdomadaire du travail ? *La logique patronale, c'est d'adapter les effectifs aux charges ; la logique ouvrière, c'est d'adapter le temps de travail aux charges de travail.*

Viser avant tout l'unité entre ouvriers, techniciens, ingénieurs, unité entre la province et la région parisienne, entre hommes et femmes... Cette exigence part du constat : « Personne n'est à l'abri, l'individualisme est voué à l'échec, seule l'action collective pourra enrayer les attaques de la direction. »

Mais l'unité, c'est aussi celle des organisations syndicales. Celle-ci, sans rayer d'un trait de plume les difficultés de la mobilisation, est une nécessité impérieuse et incontournable, il restera aux unitaires à l'imposer. □

Bernard LE ROUX

DES RESTRUCTURATIONS... CONTRE L'EMPLOI

Quand Gomez prend les commandes de Thomson-SA, ce groupe de 120 000 salariés est très diversifié...

Six ans après, force est de reconnaître que la nationalisation aura été l'instrument d'une restructuration d'une ampleur inégalée !

Le téléphone en dérangement. En 1984, Thomson signe avec la CGE un accord selon lequel l'ensemble des activités télécommunications (militaires exceptées) sont cédées à la CGE. Cependant, avant cette vente, Thomson-Téléphone aura vu de 1980 à 1983 de nombreux plans de licenciements...

Grand public : à la conquête du marché mondial... L'accord récent avec General Electric (été 1987) semble y installer le groupe Thomson de façon durable. La direction a engagé dès 1982 une offensive en trois dimensions.

D'abord l'installation de nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises de l'électro-ménager et de la télévision. Dans les entreprises très taylorisées, cela se traduit par une extrême mécanisation et robotisation des productions, nécessitant des investissements lourds, dont l'amortissement rapide est assuré par l'augmentation considérable du temps d'utilisation des chaînes, l'extension du travail en équipes, 3×8, chevauchantes de jour, VSD (travail le vendredi soir, samedi jour et dimanche jour, 30 heures en trois jours payées 39).

Ensuite dans les secteurs de la Hi-Fi ou de la micro-informatique, la solution choisie sera celle du transfert de l'ensemble de la production dans le Sud-Est asiatique.

Enfin, l'usage des procédés de « croissance externe », qui visent surtout à accroître les parts de marché. Il y a là une incontestable continuité que n'a pas interrompue la nationalisation.

Monopoly industriel contre prévention sociale. Le plus scandaleux sans doute de l'accord avec General Electric est la vente de la Compagnie générale de Radiologie, qui fabrique des équipements médicaux.

Pendant deux décennies, la CGR a été largement subventionnée par les pouvoirs publics, et l'abandon de cette entreprise, seule française de son secteur, amenée à coopérer avec les organismes publics de recherche médicale, en particulier en centre hospitalier, est grave. La seule exploitation des licences et brevets de la maison-mère signifie qu'un pan entier de la recherche médicale en France est « stérilisé ».

Une multinationale des composants. En avril 1987 est annoncé un accord entre Thomson et STET dans le domaine des composants électroniques semi-conducteurs. Thomson semi-conducteurs (17e mondial) et SGS (21e mondial) sont de taille comparable : développement similaire, délocalisation importante de leurs usines de montage, instauration d'une organisation du travail visant à opérer des gains énormes de productivité.

Dans cette course à la rentabilité, le PDG de la nouvelle multinationale estime les sureffectifs à près de 2 800 personnes.

Ainsi, la logique du marché mondial est celle du chômage planétaire.

Les profits d'aujourd'hui sont la spéculation de demain. Dans l'activité des grands groupes industriels, la finance devient un nouveau métier, où les directions jouent des milliers d'emplois. Thomson n'échappe pas à la règle d'un marché de plus en plus spéculatif et a donc créé de toute pièce une branche finance dont la seule activité est la spéculation. Sur le taux de change des monnaies, cette activité a rapporté en 1986 plus de 400 millions de francs... Sur les marchés militaires, les clients versent à la signature du contrat des avances ; celles-ci servent la spéculation des sociétés telles que Thomson-CSF, et étaient en 1986 de 28 milliards de francs. Le dernier krach boursier, annoncateur d'une nouvelle récession à terme, va voir payées en suppressions d'emplois les pertes spéculatives du groupe.

RENAULT : LE REVEIL DES SALARIES

Les récentes grèves chez Renault présentent des caractéristiques intéressantes. A l'atonie relative de Billancourt, écrasée par son démantèlement et la bataille des Dix, s'oppose le réveil d'autres usines du groupe (CERGY, FLINS, CLEON...). Dans quelles conditions se déroulent ces conflits ? Avec qui ? Sur quoi ? Comment ? Des camarades des Yvelines nous apportent quelques éclaircissements.

L'opération héliportée sur le MPR (1) de Cergy, pour enlever quelques containers de pièces urgentes destinées aux garages du réseau Renault, a attiré l'attention des médias sur quatre semaines de conflit.

Le MPR de Cergy est un établissement récent, implanté dans la zone industrielle d'Eragny (Val-d'Oise) au début des années 80.

Son activité ressort du « tertiaire », avec des salariés jeunes, soit nouvellement embauchés lors de la période de démarrage, soit mutés d'une autre usine vers Cergy.

Compte tenu des orientations après-vente de Renault – suppression des magasins relais décentralisés –, les MPR centraux maintiennent leur volume d'emplois, voire progressent sur ce plan, avec une population jeune, souvent déçue par les promesses non tenues en matière de logement ou d'évolution professionnelle, souvent endettée après la fondation d'une famille et l'achat d'une maison...

Cocktail explosif si quelques étincelles surviennent...

... Depuis deux ans, Renault donne dans le dérisoire en matière d'augmentation de salaires (0,5 % en 1986 et 0,5 %, à nouveau, en 1987), avec la mise en place plus ou moins fructueuse de primes dites « de performance » ou « d'intéressement ».

D'une façon générale, les salariés de Renault acceptent mal ce genre de substitution.

De plus, à Cergy, la direction locale accumule les erreurs psychologiques : dans le cadre de la modernisation des MPR, les agents de maîtrise parlent de « challenges qualité » qui donneront droit à des sèche-cheveux, tondeuses à gazon et autres... lots de consolation... Provocation ? Les gens ont le sentiment que l'on se moque d'eux !

Après l'échec d'un appel à la grève par la seule CGT, lors d'une journée nationale interprofessionnelle début octobre, la section CFDT – première organisation syndicale sur Cergy – décide de proposer une action unitaire. Les militants n'y croient pas trop, mais... on y va !

FO et la CGT donnent leur accord, on débouche sur des mots d'ordre et des horaires de grève identiques.

Surprise : la mobilisation est importante. Devant le succès de ce premier débrayage (300 personnes), les travailleurs demandent aux organisations syndicales d'appeler, dès le lendemain, à la grève totale, avec occupation.

Le mouvement est alors rejoint par des employés et employées des bâtiments administratifs qui ne s'étaient jamais mis en grève depuis l'ouverture de l'établissement !

Un piquet de grève s'installe jour et nuit aux différentes issues, empêchant les camions d'emporter les remorques prêtes.

Le mouvement se renforce, et ce sont près de 450 travailleurs qui seront, à un moment ou un autre, dans la grève !

Mais très vite, les difficultés pointent. La CGT veut faire cavalier seul, avec le sectarisme que l'on connaît bien lorsque l'appareil débarque.

Il s'avère quasi impossible de constituer un comité de grève capable de maintenir l'unité et de proposer des initiatives. Les travailleurs n'y sont pas prêts. Ils votent l'occupation, mais une toute petite minorité participe au piquet de grève, notamment la nuit !

(1) MPR : magasin de pièces de rechange.

Cet état de fait favorise la prise en charge du piquet de grève par des militants CGT et PC venus de l'extérieur.

L'efficacité de la grève assurée (les camions ne circulent pas), les pertes de salaires devenant conséquentes, les travailleurs de Cergy reprennent le travail et deviennent, pour beaucoup, spectateurs au bout de dix jours. Le noyau le plus combatif continuera, quelque temps encore, à débrayer deux heures par jour, atelier après atelier.

La grève se déplace alors sur le terrain juridique, avec les demandes d'expulsion formulées par Renault.

Et les salaires ? Renault montre, très vite, son intransigeance face à la revendication essentielle : « 500 F de plus par mois pour tous sur le salaire de base ».

Cette revendication n'a pas été élaborée à Cergy. Elle a été popularisée, durant plusieurs mois, au bureau d'études de Rueil où, unitairement (CGT-CFDT-FO), les ouvriers professionnels, techniciens et ingénieurs de cet établissement (4 000 personnes) ont participé à des dizaines de débrayages, très courts mais répétitifs.

A Cergy, la direction n'accepte de discuter que de la mise en place d'une « prime de performance » et de l'évolution professionnelle, en étudiant les postes un à un.

Dans ces conditions, le problème de l'extension vers les autres usines se pose dès le départ.

La conviction des travailleurs de Cergy qu'ils pouvaient obtenir quelque chose seuls, les hésitations de la CFDT et l'absence de toute stratégie cégétiste autre que publicitaire-incantatoire auront empêché de se servir de la phase ascendante du conflit pour s'adresser aux autres usines.

Il aurait fallu, sans doute, tenter d'amener les grévistes du MPR devant les portes d'autres établissements, même si le succès n'était nullement garanti d'avance !

Cela n'a pas été possible : pour les grévistes, il fallait tenir les portes, ce qui était renforcé par les initiatives de la direction essayant, plusieurs fois, de faire sortir de force des camions.

Quant aux organisations syndicales : la CGT ne le voulait pas et la CFDT était loin d'être convaincue du résultat de cette démarche, d'autant plus qu'elle avait peur de diviser les salariés sur une telle proposition.

Paradoxalement, les péripéties devant le tribunal de Pontoise donnaient du temps pour améliorer le rapport de forces...

... Contrairement aux jugements de la période récente, l'expulsion immédiate *n'a pas été ordonnée*, mais un consultant nommé, avec remise d'un rapport après mise en contact des parties.

L'opération « militaro-spectaculaire » a, manifestement, indisposé l'inspecteur du travail consultant et le tribunal puisque, jusqu'au bout, *l'évacuation n'a pu être obtenue*, les attendus du jugement s'avérant particulièrement intéressants !

Au bout de quatre semaines, la CGT a levé le piquet de grève sans condition aucune, alors qu'elle reprochait vivement à la CFDT d'avoir obtenu mandat des travailleurs pour assouplir le blocage des portes en fonction du déroulement de discussions locales devenues inévitables pour s'en sortir !...

A Flins... La CFDT Renault Flins (Flins et Cergy sont distants de 20 km, les deux sections appartiennent au même syndicat) avait tenté l'extension à partir de deux secteurs où elle est bien implantée, mais elle n'avait pas réussi !

La direction de Renault avait reculé au 3 novembre – compte tenu des événements de Cergy – la réunion sur la politique salariale prévue au niveau central.

L'Union des Syndicats CFDT Renault décide – bien que ce soit assez tardif par rapport à Cergy – que les sections appelleront à la grève le 3 novembre, au moins pour marquer le coup !

A Flins, FO accepte et la CGT se rallie !

Surprise là aussi : 2 000 travailleurs (sur 10 000 présents dans l'usine) participeront à quatre jours de débrayages : français et immigrés à part égale, ouvriers professionnels et ouvriers de fabrication main dans la main... C'est peu courant !...

Première mobilisation *importante* depuis 1982-1983 ! Première fois aussi où, depuis 1968, le personnel de Flins agit, au départ, sur une augmentation générale des salaires pour tous (les 500 F), alors que jusque-là toutes les grandes grèves partaient sur des questions de classification.

Bien sûr, on a retrouvé les caractéristiques habituelles des contradictions propres à Flins :

– une partie des travailleurs préfère deux heures de grève par jour,

– une autre veut aller jusqu'au bout de la journée.

On s'aperçoit très vite que les votes ne signifient rien et il est bien difficile d'amener les gens à s'exprimer quand il y a divergences pour parvenir, ensuite, à une synthèse reconnue par tous !

De toute façon, le personnel de Flins n'avait nullement l'intention de se lancer dans une aventure. La pression sur l'emploi est trop forte et l'issue bien incertaine, d'autant que chacun voulait être sûr que les autres usines de montage participeraient à une bataille coordonnée.

Mais, fait nouveau : ceux qui ont participé aux débrayages sont, en général, contents, satisfaits d'avoir laissé éclater – ensemble – leur colère, tout en sachant qu'on n'obtiendrait rien.

Le 3 novembre servant également de tremplin, une mobilisation partielle du même type qu'à Flins s'est dessinée à Douai, à ceci près que, très vite, les comportements centrifuges des organisations syndicales sont réapparus !

Stratégies dispersées. Par contre, Le Mans, usine habituellement très sensible aux salaires, n'a pas bougé.

Outre les stratégies syndicales dispersées qui ne favorisent rien, les conditions d'une extension *durable* et *massive* n'étaient pas réunies.

Il ne s'agit donc pas de s'enthousiasmer outre mesure. Les réductions d'effectifs continuent chez Renault et elles pèsent lourd dans la balance !

Ceci posé, les événements que nous venons de décrire font émerger la question des rémunérations, non seulement au niveau perte de pouvoir d'achat, mais aussi sur les principes fondamentaux de la politique salariale.

De plus, le personnel de Renault n'a nullement envie de se laisser culpabiliser parce que la masse salariale par individu est 15 % supérieure à celle chez PSA, et puis les travailleurs des secteurs industriels tels que l'Automobile commencent à acquérir les réflexes des agriculteurs.

Ce n'est pas parce que le nombre d'exploitations agricoles fond qu'il faut renoncer à poser, *avec force*, la question des revenus. Les travailleurs de l'industrie constatent qu'il faut bien affronter les deux terrains : emplois et salaires.

Les travailleurs de Renault viennent de faire l'expérience qu'ils sont obligés de dépasser le cadre d'une seule usine s'ils veulent gagner sur ces terrains !

P. LASCOLS et D. RICHTER

TRAVAILLER MOINS, TRAVAILLER TOUS, TRAVAILLER AUTREMENT

Nous sommes allés bavarder avec Ingmar Granstedt, qui vient de publier une étude sur « Partage du travail, pluriactivité et organisation de l'environnement local », enquête faite pour la DATAR dans le cadre de l'ALDEA. Ingmar Granstedt a travaillé dans l'industrie électromécanique, le textile, l'automobile, alternativement comme chercheur, ouvrier, cadre. Il a publié au Seuil (collection « Technocritique ») un livre intitulé « L'impasse industrielle ».

Ingmar Granstedt. L'idée de départ était la suivante : l'emploi industriel continuera à diminuer et le chômage à s'accroître. La réduction du temps de travail est un moyen incontournable pour éviter des licenciements. Jusqu'à maintenant, ça n'a pas marché. Echec au niveau global de l'économie d'une nation, les 39 heures ont été rattrapées par des gains de productivité et ont eu très peu d'effet sur le chômage ; les 35 heures n'ont pas percé nationalement. Echec également des tentatives, souvent CFDT, de proposer le maintien de tous dans l'entreprise par le partage du travail : baisse des revenus, appel moral à la solidarité, et même lorsque ça a marché, ça n'a pas forcément empêché la fermeture ultérieure. Par contre, en combinant réduction du temps de travail et des modalités inventives d'aménagement des horaires, les entreprises pourraient concilier gains de productivité ou capacités de production et maintien, voire création d'emplois. De plus, à certaines conditions, le développement du travail à temps partiel peut favoriser l'émergence de nouvelles activités économiques et sociales dans les localités. L'étude analyse trois cas de travail à temps partiel dans trois régions et entreprises très différentes ; elle étudie aussi le démarrage par ces mêmes salariés d'une seconde activité, qu'elle soit salariée, indépendante ou domestique. L'étude repère les difficultés pour développer une pluriactivité. Nous avons étudié différents cas de figure.

• Une entreprise qui va bien et se développe dans un bassin d'emploi où il y a du chômage. Il s'agit des laboratoires pharmaceutiques Boiron à Lyon. Les horaires variables ayant été instaurés, la direction a constaté que beaucoup de travailleuses venaient tôt le matin pour partir tôt le soir. A partir de 16 h, les machines étaient sous-utilisées, alors que les commandes ne manquent pas. Se refusant à instaurer le 2×8, ils ont préféré embaucher des femmes sans emploi pour un horaire 15-19 h.

• Une entreprise en difficulté qui négocie le travail à temps partiel plutôt que de licencier certains. Ce qui permet quand même la réduction de la masse salariale. Pour les intéressés, deux questions se posent : comment compenser la perte de salaire, que faire du temps libéré. Le travail à temps partiel peut permettre de garder un pied dans l'entreprise tout en s'investissant dans des activités complémentaires ou à terme substitutives. Cela permet de redynamiser une localité par le développement de nouvelles activités.

• Dans le cas de Peugeot-Montbéliard que nous avons étudié, toute réduction d'activité, c'est une diminution substantielle de l'emploi local. Le travail à temps partiel et la pluriactivité, c'est aussi un moyen de ne pas subir passivement les restructurations en ayant les moyens d'entreprendre une reconversion professionnelle progressive.

Aménagement, réduction du temps de travail et pluriactivité

Jean-Pierre Lancry. En France, le travail à temps partiel et la pluriactivité sont mal perçus.

I. G. En effet, le pluriactif n'est pas perçu comme quelqu'un ayant plusieurs cordes à son arc, mais comme quelqu'un faisant les choses à moitié. Dans la région de Montbéliard, il y avait traditionnellement les doubles actifs ouvriers-paysans. Mais malgré cela, le travailleur à temps partiel actuel est perçu comme quelqu'un qui se retire et sa seconde activité passe inaperçue. Alors que certains pluriactifs de Peugeot sont à côté bucherons ou créateurs de petites entreprises.

Si on veut développer la pluriactivité comme dynamique sociale, encore faut-il qu'elle soit reconnue socialement.

J.-P. L. L'automatisation, la stagnation de la croissance et la saturation des marchés font qu'il y aura de moins en moins d'emplois dans l'économie industrielle. On ne peut laisser se développer le chômage et la précarisation massive, avec tous les effets qu'on connaît (dont Le Pen). La réduction du temps de travail s'impose. Ton étude donne des pistes sur les obstacles à dépasser pour y parvenir. Il est vital que les syndicalistes comprennent qu'à côté de l'économie traditionnelle doivent se développer d'autres types d'activités économiques et sociales pour répondre aux besoins locaux et au désir des gens de se réapproprier leur travail. Tant que les gens travailleront 39 heures par semaine et vivront sur les modèles de la consommation généralisée et du pouvoir d'achat, on voit mal comment pourront s'initier des expériences sociales significatives pour travailler et vivre autrement, pour restaurer la qualité de vie.

I. G. Je dirai un peu la même chose, mais en d'autres termes. Le système de production industrielle est de moins en moins viable à long terme. La question n'est donc pas que faire à côté pendant que le système continue, mais comment remplacer à terme un système qui s'épuise par ses blocages internes (concentration, spécialisation, intégration internationale). La RTT est l'occasion présente d'engager un processus dynamique vers la création d'activités économiques nouvelles et un nouveau mode de production fondé sur l'autonomie, la dispersion des activités et les complémentarités locales. Il s'agit d'assurer la transition entre un mode de production à bout de souffle et d'autres approches économiques fondées sur une échelle d'application différente de la technique et de la science.

Il faudrait que le partage du travail soit perçu comme quelque chose de constructif qui peut être une aventure individuelle et collective créatrice : alors qu'il est vécu seulement comme une exigence morale, se serrer les coudes dans le malheur.

J.-P. L. Je tique un peu sur le terme « partage du travail », qui peut sous-entendre que ceux qui travaillent sont responsables du chômage des autres. Il y a aussi, derrière, partage des revenus. Autant je pense que la RTT ne peut se faire qu'avec une non-compensation intégrale (à partir d'un certain niveau de salaire), autant il ne faut pas oublier tous les autres revenus et tous les privilèges scandaleux.

Ceci dit, peux-tu nous expliquer ce que les travailleurs à temps partiel que vous avez interviewés font de leur temps libéré ?

I. G. Il faut distinguer les trois entreprises étudiées.

- Dans l'usine de confection de Vendée, les femmes qui travaillent deux à trois jours par semaine font le reste du temps des activités domestiques et pour beaucoup de l'autoproduction. Les femmes qui font un mi-temps annuel sont des chômeuses recrutées par l'ANPE. Elles font en dehors les mêmes types d'activités que les autres, avec en plus, souvent, un complément de revenu par des emplois traditionnels et précaires comme le ramassage chez les maraîchers.

- Aux laboratoires Boiron à Lyon, les femmes font un mi-temps journalier de 15 à 19 h. En dehors, elles font la même chose que les autres, plus parfois la participation à l'amélioration de l'habitat.

- Le cas de Peugeot est plus intéressant, car il s'agit d'ouvriers de fabrication et qui ne gagnaient pas beaucoup (les deux tiers 5 000 F par mois), certains ménages n'ayant pas de deuxième salaire. Le passage à mi-temps, c'est ne plus vouloir faire 40 heures à la chaîne et vivre autre chose dans son travail. Tous ont choisi une deuxième activité indépendante non salariée : trois ont créé leur petite entreprise, un conseil en ergonomie, un donne des cours de musi-

que, trois sont débardeurs bûcherons, trois petits commerçants et deux utilisent leur temps pour leur mandat électif. Un tiers du groupe a volontairement choisi des activités d'auto-production pour compenser la baisse du pouvoir d'achat : jardinage, verger, élevage, réfection d'habitat, plus grande prise en charge des enfants... Tout cela est une première contribution au renouvellement des activités locales. Cela indique une voie possible, mais pour l'instant, en masse, cela reste très modeste : 1 % du personnel de Peugeot est à temps partiel, soit 300 personnes, dont 50 hommes.

J.-P. L. Votre étude vous a permis de voir les difficultés d'articulation entre travail à temps partiel et seconde activité. Quelles mesures préconisez-vous ?

I. G. Les formules à temps partiel sont trop rigides. Il faut des négociations d'entreprise pour adapter cela. Si on n'a pas d'autre alternative que de travailler un jour sur deux ou une semaine sur deux, comme chez Peugeot, comment voulez-vous tenir un commerce, par exemple ?

Deuxième difficulté : concilier différents statuts (salarié et indépendant, par exemple), c'est aujourd'hui compliqué pour la protection sociale, avec le cloisonnement des régimes.

Puis l'information. Pourquoi ne pas créer des carrefours d'information sur la pluriactivité dont seraient partie prenante les différents partenaires concernés : caisses de maladie, centre des impôts, associations de développement local... ?

Quatrième catégorie de difficulté, liée au cadre de vie : la garde des enfants, avoir des locaux pour son activité, accéder à de l'outillage d'autoproduction sans être obligé de tout acheter seul...

J.-P. L. La pluriactivité, n'est-ce pas voler du travail aux chômeurs ?

I. G. Bien sûr, le cas peut se présenter ponctuellement. Mais globalement, le partage du travail permettrait d'éviter des licenciements et de donner du travail, au moins à temps partiel, pour des chômeurs. L'objectif est de donner à tous un minimum de revenu, de couverture sociale, de sécurité psychologique et de reconnaissance sociale par une activité salariée, même à temps partiel. Ils peuvent ainsi devenir créateurs et dynamiques à côté. Dans le cas de Peugeot, par exemple, ceux qui travaillent à temps partiel contribuent à régénérer le tissu économique et social local par leur seconde activité. De plus, ils préparent leur reconversion complète, puisque Peugeot peut encore réduire ses effectifs.

J.-P. L. Il faut mettre les entreprises face à leurs responsabilités vis-à-vis des régions d'accueil. Pendant des années, elles pompent une région au niveau de ses forces de travail et de son environnement, elles ne peuvent fermer comme ça du jour au lendemain, sans donner les moyens à leur personnel et à la région de développer des activités de substitution.

Autre question : il y a des gens qui sont demandeurs de travail à temps partiel par solidarité avec les chômeurs et pour mieux vivre en réalisant des activités personnelles (recherches, voyages, hobby, enfants...). Mais ils n'ont pas du tout envie de remplacer le travail salarié par des activités d'autoproduction type jardinage, couture, bricolage...

I. G. Je ne tiens pas à faire un discours sur les besoins légitimes, chacun choisit le mode de vie qu'il veut. Mais il faut malgré tout se poser la question de quels sont les modes de vie qui contribuent un tout petit peu à nous mettre sur la voie de l'avenir et qui permettent la vie de tous sur cette terre.

Vers un nouveau compromis social ?

J.-P. L. N'y-a-t-il pas un intérêt réciproque du patronat et des salariés à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ? Les patrons ont intérêt à l'ARTT pour augmenter la productivité et l'utilisation maximum des installations. A l'inverse, cela peut correspondre aux désirs des salariés d'horaires variables et de travail à temps partiel. Cela peut permettre d'embaucher des chômeurs. A qui profitera le plus cette ARTT est l'objet d'un combat et des luttes syndicales. Mais n'y a-t-il pas là les bases d'un nouveau compromis social qui correspond aux rapports de force existants ?

I. G. Effectivement, il y a les bases d'un nouveau compromis social. Mais il faut pour cela coller au plus près des réalités locales par bassin d'emploi et en fonction des spécificités des entreprises.

Pour que l'ARTT débouche sur la pluriactivité, il faut descendre en dessous des 35 heures, plutôt vers le mi-temps. Ça n'a aucune chance de marcher s'il n'y a pas parallèlement une réduction même pondérée des salaires. Pour qu'une proportion importante de gens y soit intéressés, il faut que le travail à la base (syndical, politique, d'associations de développement local, de solidarité avec les chômeurs) les y conduise. Le processus ne peut donc que partir d'en bas.

J.-P. L. Il faudra quand même des accords cadres et des gardes-fous professionnels, interpro et législatifs.

Autre question que je voudrais te poser : si l'ARTT n'a pas marché pour l'instant, n'est-ce pas entre autre à cause de la difficulté du syndicalisme à s'ouvrir à l'extérieur des entreprises, à prendre en compte les chômeurs et les ressources du développement local ? Difficulté à travailler avec des partenaires associatifs qui s'occupent de création d'emplois d'utilité sociale, de solidarité avec les sans-emploi, de formations de reconversion, d'insertion des jeunes ?

I. G. Je crois effectivement que le syndicalisme doit s'ouvrir sur ce type de partenariat, avec le pays au sens du développement local. En dehors de cela, il est très peu probable que la pluriactivité et le partage du travail puissent créer une dynamique positive. □

Lyon, le 18 mai 1987
Propos recueillis par
Jean-Pierre LANCRY

A quoi sert le discours sur le taux forcément insupportable des prélèvements obligatoires ?

Quand le doigt montre la lunE

Tout le monde connaît le proverbe chinois, réutilisé en mai 68 : « Quand le doigt montre la lune, l'imbécile regarde le doigt ». C'est la même chose pour les finances publiques : on les désigne du doigt au lieu d'en étudier la structure.

LA LUNE, COTE PILE

Le nouveau cours libéral fait du discours sur les finances publiques une vérité incontestable : les Français et leurs entreprises sont étouffés par l'administration et ne peuvent plus agir rationnellement au sein d'une économie étatisée ; le taux des prélèvements obligatoires freine la croissance, nourrit le chômage et diminue la compétitivité, car c'est en France qu'il est le plus élevé. L'Etat ponctionnerait la moitié des richesses créées annuellement au détriment des individus qui ne jouiraient plus du juste fruit de leur travail et des entreprises qui n'auraient plus la maîtrise de leur développement.

L'universalité de ces affirmations a été servie par le ralliement de la gauche à une conception libérale du marché, mais dont les effets seraient tempérés par une gestion sociale. F. Mitterrand déclare : « Trop d'impôts, pas d'impôt. On asphyxie l'économie, on limite la production, on limite les énergies et je veux absolument, tout le temps où j'aurai cette responsabilité, revenir à des chiffres plus raisonnables. Il s'agit donc d'une part de baisser les impôts et d'autre part de pratiquer des coupes claires dans les budgets. C'est à cet objectif que veulent répondre les différentes réformes fiscales et budgétaires mises en chantier ou annoncées par Reagan, Thatcher, Kohl ou Chirac.

COTE FACE CACHEE

Pourtant, ce discours est si peu ancré dans une réalité dite économique qu'il évolue en fonction des besoins de la propagande. Il faut rappeler que le poids des prélèvements obligatoires sur une longue période est en constante augmentation : de 35 % en 1965, il passe à près de 45 % en 1985.

Chirac, 1984 : « Lorsque près de 50 % de la richesse produite par le pays est prélevée par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes sociaux, cela signifie (...) que l'on est passé d'une société de responsabilité et de libre choix des citoyens à un régime d'assistance, d'allocation et de répartition autoritaire des ressources, avec ses séquelles inévitables en matière de contrôle, d'étatisation et de bureaucratie. » Balladur, en 1987, répondit à une affirmation pernicieuse (moins d'impôts, plus de taxes...) qu'il ne fallait pas utiliser le taux de prélèvements obligatoires à mauvais escient, ni mélanger deux choses tout à fait différentes, les dépenses de l'Etat d'un côté et la Sécurité sociale de l'autre. Entre les deux... l'exercice du pouvoir retrouvé ? C'est une explication bien trop commode ! La mesure de la taille financière de l'Etat, l'établissement d'une limite au-delà de laquelle la pression fiscale et sociale deviendrait trop forte, s'apparente plus à un seuil de tolérance à géométrie variable qu'à une loi économique incontestable.

LE DOIGT ET LA LUNE

Car ce taux, censé mesurer la richesse détournée par l'Etat, n'est pas un bon indicateur : il ne permet ni les comparaisons ni les analyses. Laisser croire aux gens que près de la moitié de la richesse nationale sert au « train de vie de l'Etat » est une aberration, mais a une utilité : donner corps à l'affirmation de la nécessaire baisse des « charges ».

Que cache donc ce discours globalisant prétendument sans idéologie ? D'abord, que les prélèvements ne sont pas les mêmes pour tout le monde. La politique sociale et fiscale définie par le gouvernement a un sens : c'est ce que l'on conclut de la suppression de l'impôt sur les grandes fortunes, de la diminution du taux marginal de l'impôt sur le revenu, des déductions et autres allègements. Quant aux cotisations sociales, elles sont, pour certaines, plafonnées, et loin de s'opérer sur tous les revenus. La conclusion est nette : l'impôt sur le revenu est de moins en moins progressif, les cotisations sociales sont dégressives vers le haut, et les impôts indirects pèsent plus lourd pour les budgets modestes que pour ceux qui dégagent des surplus.

Ensuite, il cache l'utilisation des sommes prélevées : la seule discussion intéressante est celle des fonctions collectives de l'Etat : de 1970 à 1986, le taux de prélèvements nets de transferts (c'est-à-dire sans les sommes redistribuées) est restée stable, aux alentours de 20 % du PIB. Le débat n'est pas celui d'une limite théorique, mais bel et bien celui de la contestation de l'un des axes majeurs de la politique libérale. Sommes-nous devenus aveugles, pour ne pas voir à qui appartient le doigt qui montre la lune ?

Dominique GUIBERT