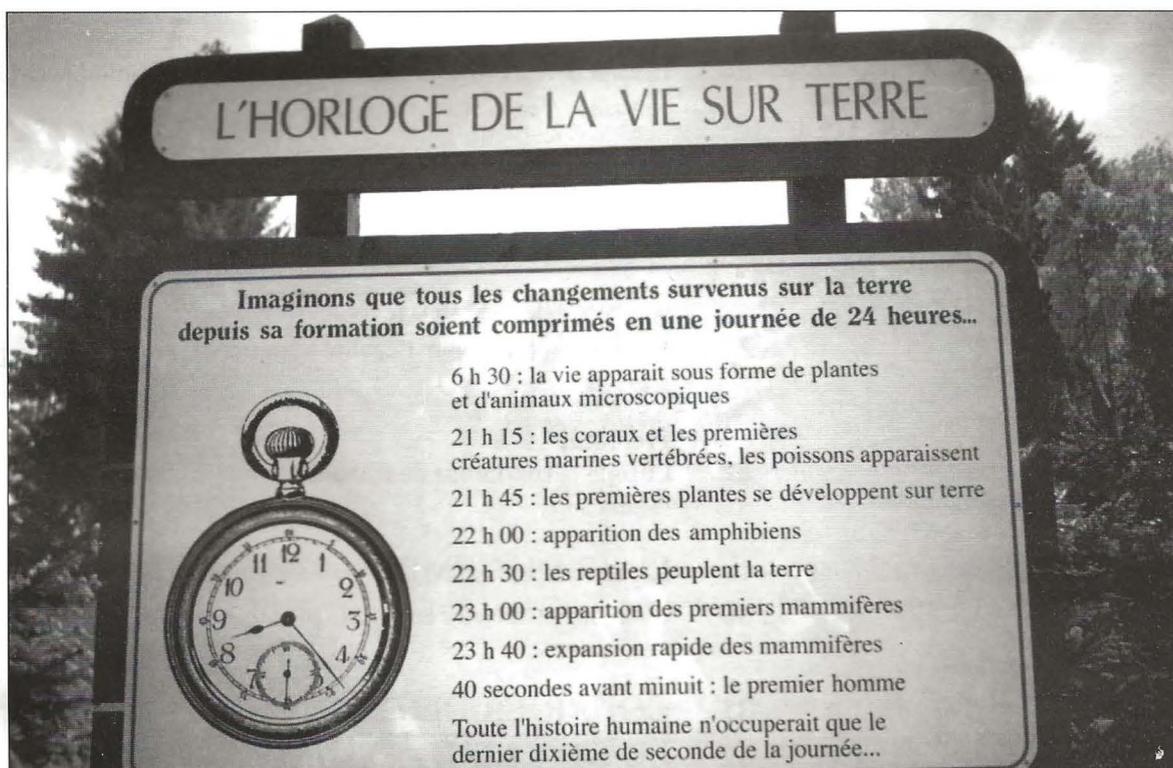


Collectif

MOUVEMENT SYNDICAL ET DYNAMIQUE SOCIALE

Du temps pour tous et toutes



• **Table ronde
avec des salariés
de Renault.**

• **Les 35 h. avec
augmentation
de salaire ?**

• **Irlande : la lutte
pour l'égalité
se poursuit.**

Sommaire

Le numéro : 30 francs
 Edité par l'association "Collectif"
 Trimestriel
 Directeur de publication : Léon Dion

ABONNEMENTS

Tarif normal : 120 francs
 Tarif de soutien : 200 francs
 Tarif réduit : 80 francs (bas revenus, smicards, chômeurs, étudiants)
 Tarif de diffusion : 220 francs (envoi de deux exemplaires)
 Chèques à l'ordre de Collectif, adresser à Collectif BP 74, 75960 Paris Cedex 20
 Imprimeur : Rotographie 2, rue Richard Lenoir, 93100 Montreuil
 Commission paritaire n° 69252.
 Diffusé par Dif' Pop
 Tél : (1) 45.32.06.23.

Dépôt légal : 2^e trimestre 1994

COMITE DE REDACTION ET CORRESPONDANTS

Patrick Akhimoff
 Michel Angot
 Jean-Pierre Anselme
 Danielle Banneix
 Louis-Marie Barnier
 Laurent Batsch
 Henri Benoîts
 Jean Boquet
 Dominique Boury
 Henri Célié
 Isabelle Chauvenet
 Philippe Cornelis
 Marie Costas
 Jeanne Couderc
 Pierre Cours-Salies
 Claude Debons
 Michel Demars
 Léon Dion
 Marcel Donati
 Alain Filou
 Didier Gelot
 Jean-Claude Genet
 Dominique Guibert
 Jean-Luc Heller
 Charles Huard
 Annette Jobert
 Dominique Jussienne
 Jean-Pierre Lemaire
 Robert Linhart
 Daniel Lisembard
 Jean-Michel Longchal
 Jean-Pierre Martin
 Bruno Négroni
 Pierre-Yves Rébérioux
 Daniel Richter
 Danielle Riva
 Chantal Rogerat
 Serge Roux
 René Seibel
 Serge Seninsky
 Jean-Philippe Sennac
 Jacky Toublet
 Marie-Françoise Vabre
 Yorgos Vlandas
 Serge Volkoff
 Philippe Zarifian

PARLONS-EN

- 1 La clef de voute. *Louis-Marie Barnier*
- 2 Sortir de l'esclavage moderne. *Patrick Akhimov*
- 4 Du temps pour tous et toutes. *Pierre Cours-Salies*
- 34 En avant toutes ! Avec les femmes, défendons nos droits le 25 novembre à Paris. *Par la CADAC*

ENQUETE AU CŒUR

- 6 Les 35 h. avec augmentation de salaire ? *Stephen Bouquin*
- 10 Les 35 heures et 4000 embauches : le pari de la CGT Peugeot Sochaux. *Bruno Lemerle*
- 27 Crise et renouveau du syndicalisme aux Etats-Unis. *Stephen Bouquin*

DONNEES & ARGUMENTS

- 8 Légitimité salariale *Michel Husson*
- 24 Les «nouveaux modèles de travail». Plus d'autonomie et plus de contrôle. *Thomas Coutrot*

- 13 Fusion des générations. *Grand entretien avec des salariés de Renault. Propos recueillis par Jean-Claude Mamet*

SANS FRONTIERE

- 20 Irlande : la lutte pour l'égalité se poursuit. *Marie-Christine Rambaut*

EUROPE

- 22 Europe et conditions de travail : du bon usage des directives. *Daniel Solis*

L'AIR DU TEMPS

- 30 Chômeur et salariés ensemble plus que jamais. *Claire Villiers et René Seibel*

COURRIER DES LECTEURS

LU ET A LIRE

COLLECTIF vit grâce à ses lecteurs. L'acheter c'est bien, S'ABONNER C'EST MIEUX...

Et c'est surtout indispensable pour l'équilibre de la revue.

N'attendez pas, tout de suite à vos chèquiers.

(Voir le bulletin d'abonnement page 33)

La clef de voute

La réduction du temps de travail était-elle un débat pour période électorale ?

Le climat de rentrée va être polarisé probablement, pour les salarié(e)s, par la feuille de paie : entre le troisième tiers, le retour de vacances, les frais de rentrée scolaire et les impôts locaux, le mois d'octobre est généralement un mois noir. La hausse de la TVA du mois d'août va amener des millions de salariés au bord du point critique. Le gel des salaires pour les fonctionnaires ne peut qu'empirer la situation. A nous de faire que ceci se transforme en un mouvement social qui permette de changer la donne, et d'inverser la répartition des richesses.

La faiblesse du gouvernement, démontrée lors de l'éviction de Madelin, renforcera encore la possibilité pour les salariés d'intervenir sur ce plan des salaires.

La question de la protection sociale, à laquelle *Collectif* vient de consacrer son précédent numéro, sera l'autre question dominante : le gouvernement annoncera-t-il des mesures, telles que la hausse de la CSG, qui reporteraient sur les seul(e) salarié(e)s le poids du déficit dû pourtant à la crise ? Ou verrons-nous les fonds de protection sociale transformés en manne monétaire pour banquiers investisseurs ?

Certes, en filigrane, derrière chacune de ces questions, figure le poids que le chômage fait peser sur tous les aspects de notre vie quotidienne : que ce soit pour le(la) salarié(e) qui fait vivre, de son seul salaire, une famille entière où figure souvent un ou des chômeurs, ou que l'on exige une bonne protection sociale sans exclusive, ces luttes répondent à la réalité sociale. Mais la solidarité des salariés avec les chômeurs et ces couches de plus en plus nombreuses de demi-chômeurs, demi-salariés, les précaires de toutes sortes, les femmes à temps partiel, cette solidarité ne se fera que par une bataille générale pour l'emploi de tous.

Cette question de l'emploi qui risque de rester en retrait de la scène publique (par début de défaitisme ?...) est donc primordiale. Et elle ne se résoudra, faut-il encore le rappeler à nos lecteurs, que par une baisse importante du temps de travail. Parce que nous

sommes convaincus que cette question est devenue indépassable, *Collectif* se permet, à contre-courant, de relancer le débat.

Le mouvement ouvrier, dans sa diversité, est marqué par l'intégration de cette question : pour SUD et les autres syndicats non confédérés, qui se retrouvent ensemble dans le soutien à AC !, la réduction du temps de travail fait partie de leur identité. La CFDT, dont le congrès a été marqué par cette dimension, s'est emparée de cette revendication plus largement qu'auparavant. Quant à la CGT, les débats préparatoires à son prochain congrès montrent une volonté de sortir de l'incantation pour bâtir autour de ce thème une vraie mobilisation.

La réduction du temps de travail reste l'enjeu central de notre période, autour duquel se tisseront les liens de solidarité entre tous les salarié(e)s, au chômage ou en activité, précaires ou stables, femmes ou hommes. C'est dans ce sens qu'elle représente la clef de voute de la société nous voulons contribuer à bâtir.

Ce numéro 26 de *Collectif*, qui se veut un outil entre vos mains dans ce sens, apporte des éléments pour renforcer nos combats de cette rentrée : que ce soient des données économiques, montrant la répartition des richesses au détriment des salarié(e)s et de l'emploi, la lutte pour une réduction du temps de travail avec les métallos allemands et la CGT de Peugeot, ou une ouverture vers d'autres lieux de lutte aux Etats-Unis et en Irlande, tous les articles seront utiles. Une "radioscopie" de la grève de Renault permet de comprendre les évolutions dans cette grande entreprise. Enfin, une nouvelle ouverture sur la réglementation européenne nous permet d'intégrer cette dimension peu à peu à notre pratique quotidienne.

Louis-Marie BARNIER

Note : ce numéro 26 a été doublé sur la ligne d'arrivée par le N°27, numéro spécial d'été consacré à la protection sociale.

Sortir de l'esclavage moderne

"Partout où l'action et la pensée ne sont pas liées, même s'il s'agit en un certain sens de choses fondamentalement différentes, on a affaire soit à une action sans pensée, soit à une pensée impuissante. C'est toujours la vie qui offre des solutions" Hannah Arendt.

Dorénavant le contexte politique et social dans lequel nous évoluons est clair de toutes ambiguïtés. Après la ligne électorale du candidat Chirac, le discours de politique générale de Juppé est venu confirmer que dans "le tout pour l'emploi" il n'y avait pas grand chose contre le chômage, et encore moins pour son abolition, mais qu'allait se poursuivre à plus grande échelle la lutte entreprise par Balladur pour rendre de moins en moins cher le travail et de plus en plus précaire la capacité de résistance des salariés. Rien de surprenant alors à ne pas entendre du nouveau gouvernement un seul mot sur la réduction générale du temps de travail, mais à voir refluer les sempiternels appels à l'aménagement du temps (comprendre à la flexibilité), dont le rendement sur la productivité du travail n'est plus à démontrer.

Face à ce programme explicite, qui à travers la soumission économique des salariés vise également à maintenir et à approfondir une soumission politique, quelles sont nos réponses ? Car si de toute époque, le syndicalisme a inscrit à son programme la réduction du temps de travail, il lui a donné au gré des circonstances des sens forts différents. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Avant de proposer une orientation sur cette question, je voudrais évoquer les principales volte face que nous avons vécues dans la période qui va de Mai 68 à nos jours, car ces tournants pèsent indéniablement sur notre capacité à orienter une stratégie et une action.

Quatre conceptions, au moins, ont émergé et tenu des positions dominantes.

Les luttes sociales autour de Mai 68 ont d'abord imposé une conception large de la réduction qui combinée au processus de mensualisation visait conjointement à émanciper un peu plus l'humain du travail contraint tout en restreignant le jeu éternel du capital sur le volume de travail. Consacrer le moins de temps possible au travail sans faire d'heures supplémentaires, peser de fait sur les modes d'organisation, être en mesure de contester les dégâts du progrès, avoir plus de temps pour s'occuper de la société (travail et non-travail) et non de ses seuls intérêts : voilà une première version du "**Travailler moins**

pour vivre mieux". Cette vision émancipatrice, pouvant faire rêver tout en se concrétisant et en bousculant la logique du capital, s'est épuisée sous les coups de boutoir combinés des illusions promises par la logique de prise du pouvoir politique poursuivie par l'Union de la gauche et des premiers licenciements massifs. Ils ont conduit à la préférence pour la monétarisation individuelle de l'indemnisation du licenciement au détriment de la création des conditions d'un contrôle par la lutte collective des conditions d'emploi et du travail, et au développement en "la croyance miraculeuse" qu'une reprise de la croissance économique réglerait la question du taux de chômage.

Lui a succédé la version "**Travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux**" conçue justement comme une adaptation efficace, pour la période, dans la lutte contre la montée du chômage. Mais se détachant des principes actifs de transformation contenus dans le mot d'ordre de la période précédente, l'orientation est devenue de plus en plus une revendication instrumentale parmi d'autres. Sa dimension économique a tendu dans le processus à phagocyter de plus en plus ce qui dans la revendication de réduction du temps de travail tend à contester la logique même de l'économie capitaliste de marché. Elle a dès lors perdu beaucoup du charme, du sens et de l'attraction dont elle a toujours joui auprès des salariés, et ce d'autant plus qu'elle ne traduisait plus une vision unitaire de l'orientation, la division syndicale venant amplifier ce mouvement.

Dès lors, les rapports de forces se sont complètement inversés et **la lutte du capital pour recréer les conditions d'une flexibilisation du travail des salariés** a commencé à enregistrer des résultats, réduisant de la façon la plus inégalitaire qui soit la répartition du temps travaillé et payé. Ce processus dont Collectif a largement rendu compte, les tenants du pouvoir actuel se proposent tout simplement et sans rupture de le perpétuer.

Enfin, des voix minoritaires se sont arc-boutées durant toute cette difficile période à la revendication des "**35 heures pour créer des emplois**", et elles n'ont pas peu contribué à l'ouverture de ce nouveau temps où la perspective d'une réduction massive du temps de travail commence à de nouveau compter comme "une orientation économique réaliste" dans la lutte contre le chômage. Pourtant, les conditions mêmes de la résistance au discours hégémonique sur la flexibilité ont assez largement

empêché de redonner à la lutte sur la réduction son plein sens émancipateur.

Désormais les deux dernières lignes stratégiques s'opposent et vont être amenées à le faire de plus en plus frontalement. Dans cet affrontement, pour que le camp des tenants de la réduction massive progresse auprès des salariés, il semble nécessaire de redonner à la lutte toutes ses dimensions radicales. Elles renvoient tout d'abord à l'expression de l'enjeu essentiel si ce n'est unique pour celui qui ne vit pas du capital : être humain à part entière ou être chose manipulable selon les besoins, c'est à dire être un esclave moderne. Pierre Naville dans le dernier chapitre "De l'aliénation à la jouissance" (1954) expose précisément le processus à l'oeuvre : *"l'esclave moderne ne l'est pas juridiquement, la loi l'a fait libre, mais sans propriété : donc contraint de travailler pour autrui, esclave du système. D'où ce conflit : il ne doit pas seulement subir sa condition mais l'accepter. Le système veut son "aveu" et pour l'obtenir, il brise en l'homme ce quelque chose qui se rebelle, et qui tient à sa personne. Seul le temps de travail y parvient, pourvu qu'il soit assez long et bien contrôlé. Le travail est une contrainte ; si cette contrainte est assez persévérante, si l'homme ne peut y échapper assez longtemps, il finit par s'y identifier dans la narcose (sommeil artificiel) et la détresse"*.

Les nombreuses recherches menées aujourd'hui sur le travail concrétisent amplement la réalité de cette forme de l'esclavage qui enchaîne autant le travailleur que le chômeur car la condition de ce dernier ne l'émancipe en rien de la contrainte du travail tant elle s'exerce en creux à travers la précarisation de son statut social. N'est-ce pas exactement le message que nous livrent les deux militantes-chômeuses qui s'expriment dans "Les raisons de la colère" ¹ : l'une nous parlant de la mort lente que vit le chômeur face à l'absence de travail, et l'autre de sa conviction qu'elle ne retrouvera jamais plus un travail "salaire", car elle se rend compte que son engagement dans la lutte pour l'abolition du chômage lui a fait perdre "toute naïveté" par rapport au travail aliéné ! L'inscription prioritaire de la lutte pour une réduction massive du temps de travail ne peut viser simplement à diminuer le temps de travail de chacun pour mieux répartir l'emploi, mais doit s'attacher à transformer les rapports que nous entretenons : tant avec et dans le travail que dans le reste de la vie quotidienne. Naville traduit cette orientation en cultivant l'idée que le processus de réduction doit s'attaquer à la transformation des contenus et des relations qui existent entre travail et non-travail pour produire dialectiquement leur conjointe métamorphose. Non seulement le travail doit se transformer (en faisant reculer le plus rapidement possible le processus en cours de précarisation généralisé) mais le non-travail aussi dans toutes les relations de société et de proximité.

Cette approche permet de dépasser de fausses oppositions et de situer la totalité des implications de cette lutte. Opposition entre droit au travail et droit à la paresse, entre travail et activité, entre lutte sur le temps et lutte sur le revenu. En effet, le capital ne s'y trompe pas, lui, qui cherche inexorablement à investir et à s'approprier toutes les parcelles conquises par la lutte sociale. Le travail c'est l'activité contrainte et aliénée qui a un prix, le non-travail ce n'est pas l'inactivité mais au contraire l'activité qui n'a plus de prix et qui comme telle peut devenir jouissance dans la transformation des relations à laquelle elle invite. N'est-on pas là au coeur des tensions et des contradictions que nous vivons actuellement ? La recherche effrénée du capital à moins payer le prix du travail en précarisant l'ensemble du salariat, à mieux accaparer le non-travail à des fins productives tant à travers le chômage qu'à travers l'orientation de la consommation des loisirs et des modes de plaisir, et à figer les rapports sociaux et les relations entre hommes et femmes en sont certainement les éléments essentiels.

Ces propos plaident pour que nous travaillions par la réflexion et par l'action à un dépassement rapide de la dichotomie trompeuse entre la lutte sur la réduction du temps de l'activité contrainte et la lutte sur les revenus. Pour cela il nous faut imaginer et décider de la dynamique de société que nous souhaitons impulser dans le processus de réduction massive du temps de travail et y inscrire concrètement dès maintenant les termes d'une redistribution des richesses accompagnant la promulgation d'un "revenu d'émancipation"² permettant à tous d'être solidairement partie prenante de ce combat.

Dans la lutte pour l'abolition du chômage et le dépassement du salariat, l'enjeu d'un engagement massif dans la bataille pour la réduction du temps de travail est certainement déterminant. Pour autant, la recherche de son succès impose que nous nous attaquions frontalement à l'aliénation présente dans le travail et que nous invitons à développer les conditions d'une jouissance étendue à travers la métamorphose du contenu et des relations traversant et liant travail et non travail. C'est consciemment ou inconsciemment ce qui attire dans la perspective des 32h par semaine où chacun peut se prendre à penser autrement sa vie dans le quotidien tout autant que dans le présent avenir.

Patrick AKHIMOFF

¹ Réalisation : Sylvie Maugis et Christian Avenel, Vidéomobile 54 rue de l'Ermitage, 75020 Paris, tel : 43 66 19 25.

² Cette notion mériterait à elle seule un long développement. Pourquoi un revenu d'émancipation et non un revenu minimum garanti, optimal ou de citoyenneté ? Disons simplement que les conditions de résistance au rouleau compresseur dépendent assez largement du niveau de patrimoine que chacun détient, ressources financières et autres éléments de natures diverses, et que la lutte pour l'abolition du chômage passe par une lutte contre les inégalités et pour leur dépassement.

Du temps pour tout

Du temps pour tous et toutes

Que la revendication de réduction du temps de travail ne progresse pas, cela peut étonner. Mais aucune revendication ne peut s'imposer sans unir assez de groupes de salariés. Banalement, c'est le rapport de force. Comment, donc, unir plus de forces pour «Travailler tous, moins, et vivre mieux»? Sans doute en surmontant quelques divisions.

Entre chômeurs et salariés, entre salarié(e)s à temps partiel ou précaires et salariés stables à statut, rien n'est possible sans une affirmation de la revendication commune dans les actions syndicales de masse. Le 14 juin (re)commence à en donner l'exemple : la Commission exécutive de la CFDT, contrainte par son congrès à suivre un peu ses syndicats, appelle à une «journée» où se retrouvent les autres centrales. Et A.C ! peut assurer une présence dans les manifestations. L'étape suivante devrait être - qui s'y oppose ? - un appel en commun de tous les syndicats et associations, à l'automne, pour le droit à l'emploi, les droits des chômeurs, la défense de la Protection sociale.

Cependant, mener à bien cette mobilisation exige que soient combattus quelques préjugés : un appel à l'action sans débats publics, au sujet des «travailleurs relativement inemployables» ou des «femmes qui aspirent à mieux s'occuper de leur famille», aurait des effets réduits. Elles souhaitent des emplois à temps partiel, nous dit-on, et 55% des français pensent que le temps partiel peut effectivement réduire le chômage. Quant à ceux dont les employeurs ne veulent pas, que faire ?

VOUS AVEZ DIT : «inemployables» ?

Hier employables, certains salariés seraient, nous dit-on, «inemployables» : inadaptés aux métiers actuels, pas assez cultivés pour l'âge de l'informatique. Argument qui se redouble d'un autre : au bout de quelques mois de chômage, ils ont «beaucoup perdu de leurs capacités».

Remarquons la fragilité de ce dernier argument. Il ne faut pas prendre l'effet pour la cause : si être privé d'emploi leur fait perdre des capacités, les sortir du chômage pourrait leur rendre les moyens de travailler. Mais aussitôt surgit un autre aspect : «avant», ils avaient un emploi, qui ne leur a pas servi à acquérir plus de capacités. D'où une question : quelles transformations des relations au travail réaliser, afin de ne pas écraser ceux qui le

font, avant de les rejeter ? Les études de nombreux chercheurs parviennent à des résultats convergents : l'autonomie des collectifs dans le travail permet le meilleur développement de tous, un nombre de salariés plus important pourrait fort bien s'accompagner d'une meilleure efficacité sociale (moins de gaspillages, pour une production ou un service de meilleure qualité) ¹; sauf des situations techniques particulières, cette possibilité demeure fort réduite dans l'organisation du travail ².

Le lien entre la réduction du temps de travail et un début de changement des relations au travail peut être fait par un biais simple : les salariés et leurs représentants devraient être appelés à chiffrer et contrôler la liste des embauches nécessaires pour appliquer une loi en faveur de la réduction du temps de travail. Voilà qui donne toute sa place à l'idée de «réquisition d'emplois», lancée par A.C !

Bref, la transformation des relations dans le travail doit être revendiquée en même temps que la réduction : parce que les salariés, considérés comme qualifiés ou pas par les employeurs, sont les seuls acteurs possibles d'une réduction de la durée du travail au profit de tous et de toutes.

FEMMES : Objets précieux, demi-portions (!)

De loin les plus concernées par les conditions et les relations dans le travail, les femmes subissent les tâches les plus répétitives, ainsi que les interdictions de parler et l'encadrement le plus contraignant : en même temps, elles assurent une masse de tâches requalifiées par les traitements de textes, dans des bureaux, sans reconnaissance d'une masse de savoir-faire. Mais elles sont, au moment même, aux prises avec une tentative de redéfinition de leur rôle social : leur imposer des emplois à temps partiel est le mot d'ordre. Pour toutes les raisons possibles : faire des enfants d'origine française, mieux s'occuper des enfants déjà nés «afin de les détourner de la drogue et de la délinquance», s'occuper des vieux, assurer quelques heures de «travaux de proximité» (femmes de ménage, bonnes, etc.). Ici encore, on ressent la nécessité d'une affirmation nette, par les organisations syndicales, du droit à l'autonomie des femmes comme des hommes, grâce à leur travail. Reconnaissons que la partie est loin d'être gagnée.

Tout particulièrement à l'égard des femmes, une transformation des relations syndicales avec les salarié(e)s s'impose : en lien avec la défense du droit à l'emploi et à la réduction du temps de travail, une foule d'exigences peu écoutées devraient devenir des questions politiques. Par exemple, celle de crèches de bonne qualité, permettant d'assurer des journées de travail en sachant les enfants bien pris en charge, dans un cadre leur apprenant à être heureux. Mais aussi la définition des revendications pour la reconnaissance des qualifications et du droit à des périodes de formation afin de récupérer les années sans expérience professionnelle, passées à s'occuper des enfants. Et encore la question peu posée des formes d'autorité et de contrôle collectif d'une grande part de l'organisation des tâches.

«NE PAS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !»

La formulation des salariés stables à statut et celle des employés à temps partiel peuvent se rejoindre. La semaine de 4 jours, ou de 32 heures pour tous : c'est-à-dire, une nouvelle référence légale, en lieu et place de tous les «temps choisis», voulus par le CNPF pour contraindre les salariés, hommes et femmes, à trier entre leurs aspirations, renoncer à la plupart d'entre elles et se montrer «flexibles» à souhait. Pour «choisir» de vivre son temps, encore faut-il avoir la garantie de ne pas être relégué(e)s hors du droit au travail ; encore faut-il que le travail ne soit pas un simple lieu d'écrasement. Pour toutes et tous, finalement, le slogan «ne pas perdre sa vie à la gagner» est d'actualité : pour avoir plus de satisfaction qu'un simple salaire ou pour ne pas passer son temps à chercher à survivre avec n'importe quel «emploi». Question cruciale, ne l'oublions pas : il ne faut pas être anxieux à

cause du chômage, ni méprisé au travail, ni abruti de tâches répétitives, pour user positivement du temps de loisir ! Combien de salarié(e)s avouent, en discussion privée, leur rêve de bonnes relations dans le travail, avec des amis, et leur espoir, «si l'occasion s'en présente», de changer d'activité pour «une plus sympa.», ou «plus intéressante». On peut imaginer ce que serait un véritable droit à la «mobilité positive» s'il existait un vrai droit à l'emploi, dans des conditions où les salarié(e)s auraient leur mot à dire sur ce qui les concerne, dans et hors travail.

Développer de telles perspectives ne suffirait pas pour les obtenir ? Certes. Et cela freinera l'entrée dans l'action des plus timorés, parfois les plus écrasés ou bien «échoués» par des actions antérieures. Cependant, pour rassembler les énergies militantes, le mouvement syndical ne peut faire l'économie ni de l'affirmation des objectifs, renouvelés, ni d'un début de transformation de ses rapports aux salariés : qu'il fleurisse des centaines, des milliers de débats, et ce que certains appellent «individualisme», en y voyant un élément de décomposition de la conscience collective des salariés, pourrait au contraire devenir l'illustration du mot d'Émile Pouget³, en 1904 : «La liberté de chacun se renforce au contact de la liberté d'autrui».

Pierre COURS-SALIES

1— Philippe Zarifian, *La nouvelle productivité*, L'Harmattan, 1990. Gilbert de Terssac, *L'autonomie au travail*, PUF, 1992. Yves Clot, *Le travail sans l'homme ? La découverte*, 1995. Édouard Orban : «Les centres de tri», *Ressy, Colloque «questionner le travail*, avril 1994.

2- Danièle Linhart : *Le torticolis de l'autruche*, Seuil, 1991.

3- É. Pouget, ancien anarchiste, devenu l'un des principaux dirigeants de la CGT et l'un des principaux inspirateurs de la Charte d'Amiens en 1906.

Les 35 h. avec augmentation de salaire ?

La grève des métallos en Allemagne a été un succès dont on a trop peu parlé dans la presse sociale et syndicale. L'accord obtenu après la grève dans la métallurgie Bavaroise est en effet impressionnant dans le contexte actuel : 35 heures avec augmentation de salaires ! Cette victoire est le résultat d'une orientation syndicale offensive.

Depuis plus d'une décennie, le patronat Allemand tente de diffuser la flexibilité tout en rognant sur les augmentations salariales. La récession de 1992 et 1993 ainsi que la flambée de

chômage lui a procuré l'espace nécessaire pour être entendue : les conventions collectives de salaires n'ont jamais été aussi basses dans l'histoire de la République Fédérale qu'en 1992-1993 : 6% en 1992, 4,2% en 1993 et seulement 1,5 % en 1994. La reprise économique n'a pas empêché la fédération patronale *Gesammetall* de poursuivre son offensive. D'une part, le modèle de concertation «rhénan» fut mis sur la sellette : soi-disant trop «rigide», inadapté aux différences sectorielles et régionales ; d'autre part, une petite augmentation salariale fut proposée en échange d'une flexibilisation accrue (surtout horaire avec notamment le travail du samedi). Entre-temps, *Dieter Schulte*, président du DGB (la fédération syndicale allemande) était intervenu lors d'une table-ronde sur le chômage, expliquant que la réduction du temps de travail avec perte de salaire et le travail du samedi pouvaient être des questions à débattre. Mais pour l'IG-Metall, l'inverse était vrai. Par la voix de son vice-président *Walter Rieste*, l'IG-Metall considérait la réduction du temps de travail avec perte de salaires et un surplus de flexibilisation comme inadmissible. Les négociations pour une nouvelle convention pour la métallurgie bavaroise se bloquaient sur des propositions patronales inacceptables.

Le 20 et 21 février 1995, l'IG-Metall organisait une consultation sur l'éventualité d'une action de grève et 89% des membres se sont prononcés en faveur de celle-ci. Dès le lendemain, les premières entreprises étaient en grève. En moins de 4 jours, plus de

33 entreprises étaient frappées par la grève avec plus de 20.000 travailleurs participant aux actions. La confrontation avec le patronat se polarisait davantage, il n'y avait même plus de négociations depuis le début des actions. Le patronat voulait tester l'unité et la détermination des salariés en cas d'absence de perspectives. Mais le mouvement syndical tenait bon dans cette épreuve de force. *"Nous avons rencontré beaucoup de sympathie devant les portes des entreprises. Beaucoup de travailleurs donnaient de leur temps libéré pour voyager des centaines de kilomètres afin renforcer les piquets de grève. Toute une génération de syndicalistes ont vécu pour la première fois la puissance et l'impact d'une action collective. Auparavant, on n'était qu'affilié à un syndicat, cette expérience offrait l'occasion de comprendre ce que cela signifie d'être syndicaliste."* rapportent Stefan Schmid et Alexander Kuhmeier du site BMW à Munich.

De plus, en Bavière, une excellente tactique de grève a été utilisée. Depuis 1986, le patronat possède grâce à l'article 116 de la loi "pour la promotion du travail" une arme de terreur anti-syndicale. Son utilisation aurait mis, lors d'une grève à l'usine BMW de Munich seulement, plus de 8000 travailleurs sur la paille dans l'ensemble du pays.

Après cette loi, le chômage technique du à la grève et au lock-out n'est plus rémunéré par les finances publiques, seuls les syndicats payeraient la compensation du salaire perdu. Afin de protéger l'action de

grève d'une telle arme de dissuasion, seuls les usines fabriquant des produits finis initiaient le mouvement de grève, puis suivèrent les entreprises en amont (produits semi-finis). Que la solidarité entre secteurs en grève et non-grévistes est menacée par une telle loi de grève est évident, mais la réponse tactique des syndicats fut un succès. Grâce à celle-ci, pas un seul travailleur ne tombait sous la menace indirecte d'un lock-out éventuel, évitant ainsi toute provocation patronale et toute impopularisation de l'action dans le camp syndical.

Pourtant, quand les négociations se trouvaient encore dans l'impasse après 8 jours de grève, la peur d'un lock-out était réelle. Des meetings de masse, des manifestations régionales avaient lieu et des actions plus amples, impliquant le DGB, étaient envisagées. Mais subitement, le patronat a cédé. Parmi les petits et moyens patrons — dont les carnets de commandes sont pleins à craquer — l'opposition à la ligne dure augmentait. Finalement, une des meilleures conventions depuis des années fut signée :

- de janvier 1995 à octobre 1995, les salaires et primes sont augmentés de 3,4% ;
- une prime de 152,20 DM (500FF) sera payée pour les 4 premiers mois de 1995 ;
- à partir du premier mai 1995, une augmentation salariale de 3,4 % ;
- à partir du 1^{er} octobre 1995, passage des 36 h. aux 35 h. avec compensation salariale complète ;
- nouveau contrat pour les années qui viennent conservant l'acquis des contributions patronales aux budgets d'épargne individuelles des salarié(e)s ("Vermögenswirksame Leistungen") ;
- dès le 1^{er} novembre 1995 jusqu'au 31 décembre 1996, les salaires et les allocations pour stagiaires seront augmentés de 3,6% ;
- la convention reste valable 24 mois.

L'accord fut soumis à l'approbation et fut accepté par 70% des salarié(e)s.

Plus généralement, cette grève a aussi des résultats plus difficilement quantifiables. Sur le plan de l'expérience, la grève est apparue comme une arme tout sauf dépassée, elle demeure une arme offensive permettant de mettre à l'ordre du jour des négociations les exigences des travailleurs. Des objectifs clairs et une action syndicale autonome trouvent dès lors un large écho parmi les salarié(e)s et les négociations et compromis sont déterminés par les rapports de force.

Ensuite, selon Otto König, «*il était très important pour l'IG-Metall d'avoir mené une action de grève avec succès dans le Länder de Bavière. Il n'y avait plus eu d'expérience de grève dans cette partie du pays depuis 41 ans. Les différenciations en matière d'expériences de lutte avait déjà eu des effets démotivants et démobilisants dans le passé. Ce ne sera plus le cas aujourd'hui. Puis, l'usage de la tactique de grèves tournantes nous a permis d'anticiper sur un éventuel lock-out.* »

Simultanément, la grève a aussi révélé selon Kühmeier et Schmid «*l'importance d'un débat dans l'IG-Metall sur une dérégulation larvée que nous subissons toujours. Ce débat devrait développer une vision sur une politique d'emploi et de travail alternative. Nous devrions avoir des réponses sur cette organisation "moderne" du temps de travail qui détruit l'emploi et vise le retour au 40 heures par le biais de la flexibilité et de la production en flux continu. Il nous semble nécessaire de répondre aux exigences patronales par celles des travailleurs : moins de temps de travail, maintien du maximum quotidien des 8 heures, pas de travail le samedi, des meilleures conditions de travail, une extension des possibilités de formation, etc. En tout les cas,*

nous avons démontré ici l'utilité des actions de grève par la satisfaction des nos revendications .»

Il s'agit donc bien d'une victoire : même si elle s'ajoute aux politiques parfois plus équivoques (notamment en matière de flexibilité et de compensation salariale), on peut tout de même évaluer à 650.000 personnes l'effet de création d'emplois des mesures de réduction de la durée de travail (sans Temps de Travail Partiel) (1). Si l'Allemagne est souvent appréhendée à partir des spécificités de sa situation sociale et syndicale, celle-ci ne saura servir de prétexte pour relativiser la victoire des métallos allemands. Il suffit de se rappeler les quelques faits suivants : la facture de l'unification fut essentiellement payée par la population laborieuse de l'ouest d'une part, une récession économique en 1991-1993 s'est soldée par une flambée du chômage allant jusqu'à 7-9% dans certaines régions industrielles d'autre part. Le contexte social est peut-être moins dégradé mais pas si différent. De plus, le niveau moyen du coût du travail plus élevé en Allemagne disqualifie de fait un des arguments principaux du patronat s'opposant à une réduction du temps de travail AVEC compensation salariale.

Stéphane BOUQUIN

* Nous remercions ici nos correspondants en Allemagne pour leurs informations précieuses: Otto König du «Forum Gewerkschaften», Stefan Schmit et Alexander Kühmeier de l'IG Metall - BMW de Munich.

1. E. Spitznagel et H. Kohler, «Kann Arbeitszeitverlängerung zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme beitragen?», IAB Berichten, n°14, Nuremberg, cité par M. Alaluf, R. Plasman, J-Y. Boulou, "Durée et organisation du travail : la tension entre régulation collective et choix individuels", cahiers de la CES.

Légitimité salariale

Pour Jean Gandois (le président du CNPF), ce serait une « provocation » que de refuser une augmentation de salaires dans une entreprise prospère ; pour Jacques Chirac (le candidat), « les salariés ne doivent pas être les oubliés de la croissance ». Il serait certes naïf de prendre au mot ce nouveau discours, mais il mérite quelques réflexions.

Après la récession, les affaires reprennent ! La situation est assez simple à résumer. Le chiffre d'affaires des vingt-cinq plus grands groupes a augmenté en moyenne de 5,2 % en 1994, et leurs bénéfices ont doublé ; le creux de 1993 a donc été largement effacé.

Profits en hausse, salaires bloqués

Quelques exemples : Alcatel-Alsthom réalise un résultat net de 3,6 milliards de francs (7 milliards en 1993). Renault obtient 3,6 milliards (après 1,1 en 1993) et Peugeot (PSA) fait 3,1 milliards après une perte de 1,4. Michelin redevient bénéficiaire, avec 1,3 milliards de francs, après une perte de 3,7 milliards l'année précédente. Des vingt-cinq premiers groupes, seuls Air France, l'Aérospatiale et Bull enregistrent des pertes, mais nettement moins impor-

tantes qu'en 1993. Certes, Elf Aquitaine et Pechiney affichent un déficit, mais celui-ci résulte en partie de changements de règles comptables. Au total, comme le souligne *Le Monde* dans son édition du 26 avril, « les entreprises sortent financièrement renforcées de la récession. Leurs objectifs de désendettement et de recentrage sont pratiquement atteints, et les caisses sont pleines ».

Le rapprochement de ces bonnes performances avec la progression des salaires a quelque chose d'assez explosif, puisque le pouvoir d'achat du salaire moyen n'a quant à lui pratiquement pas augmenté en 1994, comme le confirment les derniers chiffres de la comptabilité nationale. On comprend mieux, dans ces conditions, pourquoi la période électorale a été, contrairement à la tradition, fertile en conflits sociaux. C'est d'abord Alsthom, puis Pechiney-Dunkerque qui avaient ouvert le feu à l'automne. Un peu plus tard, ce sont les salariés de Renault qui entrent dans la danse en apprenant que Calvet concède 3,7 % à ceux de Peugeot. Ils décrocheront finalement 4,5 %. Dans son numéro du 30 mars dernier, *Le Nouvel Economiste* relève, pour déplorer cette « débandade », la longue liste des entreprises qui ont dû augmenter leurs salaires : GFI Industries, PEC Rhin, Sextant Avionique, Amora, Seb, Manducher, Yoplait, Isorel, Otis, les Houillères de Lorraine, etc.

Le bilan du double septennat

Ce grand écart entre salaires et profits n'est en rien un phénomène

conjuncturel, il s'agit au contraire d'un mouvement de longue durée. Le taux de profit moyen des entreprises, défini ici comme le rapport du profit au chiffre d'affaires, était de 8,8 % en 1985. En 1990, il avait atteint 13 % et il devrait monter cette année à 14,9 %, selon les estimations de la BNP publiées dans sa *Lettre de conjoncture* de janvier dernier.

Du côté des salaires, on peut mobiliser les résultats réunis par Denis Clerc dans le numéro de février d'*Alternatives économiques* à partir de données portant sur l'ensemble des salariés du privé. On doit d'abord constater que le double septennat aura été placé sous le signe d'une austérité salariale sans précédent. Qu'on en juge : entre 1981 et 1994, le pouvoir d'achat du salaire brut ouvrier n'a progressé en moyenne que de 0,17 % par an. Les employés font un peu mieux avec 0,51 % par an, et les cadres avec 0,72 %. Une tendance au creusement des inégalités se manifeste donc à l'intérieur du salariat : sur ces quatorze années le salaire ouvrier a progressé en tout de 2,4 %, celui du cadre de 10,5 %.

Une bizarrerie statistique livre une autre information : le salaire brut moyen progresse de 0,98 % par an, soit plus que chacune des différentes catégories de salariés. Ce n'est pas un trucage mais un effet de structure qui se comprend aisément. Supposons que dans une entreprise, on licencie tous les non qualifiés : le salaire moyen de ceux qui restent sera forcément supérieur au salaire moyen antérieur puisque l'on aura supprimé des bas salaires, et cela même si personne n'est augmenté individuellement. C'est en gros ce qui se passe à

l'échelle de l'économie toute entière, de telle sorte que l'évolution du salaire moyen surestime la progression moyenne des situations individuelles. Enfin - dernier constat - les salaires nets sont en majorité très bas. Ils se situent en 1994 autour de 7600 F par mois pour les ouvriers et les employés, qui représentent les 2/3 du salariat. Les professions intermédiaires sont à 11 300 F et les cadres à 21 500 F.

Or, sur cette même période 1981-1994, le PIB a progressé de 30 %, 1,9 % par an en moyenne. Le nombre d'heures travaillées a reculé de 7 % (soit 8,3 % de baisse de la durée du travail et 1,4 % d'augmentation du nombre d'emplois). La productivité horaire a au total augmenté sur ces deux septennats de 40 %, soit 2,4 % par an. Tel est donc le bilan : 2,4 % de productivité horaire par an, dont moins de 1 % est revenu aux salariés sous forme de progression des salaires, et même moins encore si on tient compte du glissement des qualifications. Les gains de productivité ont donc été consacrés dans leur majeure partie au rétablissement des profits. La part de ces derniers dans la valeur ajoutée des entreprises est passée de 26 à 32 %. Comme la durée du travail a été par ailleurs bloquée à partir de 1983, il n'est pas étonnant de constater que le taux de chômage est passé de 7,4 % en 1981 à 12,6 % en 1994 !

Un curieux partage

Le diagnostic que l'on peut porter sur la dernière décennie va donc à l'inverse de celui de Minc dans son fameux rapport : la France, ou plus exactement le système qui la gouverne, a choisi le profit contre l'emploi et contre les salaires, puisque ces derniers ont été durablement bloqués, de même que la durée du travail. Or, le

Petite arithmétique des salaires

La part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises est une grandeur décisive. Son évolution dépend de trois éléments : elle augmente avec la hausse des salaires et la baisse de la durée du travail, et elle diminue avec les gains de productivité horaire. Lorsque les gains de productivité sont intégralement rétrocédés aux salariés, sous forme de hausse des salaires ou de réduction du temps de travail, la part des salaires reste constante. Si elle baisse, cela implique une augmentation de l'exploitation des salariés, puisque les gains de productivité ne sont pas dans ce cas « compensés » par plus de salaire ou moins de temps de travail. Ainsi, en 1994, la productivité horaire a augmenté de 1,6 % et le pouvoir d'achat de seulement 0,6 %, tandis que la durée du travail n'a pas changé. La part des salaires a donc baissé de 1 % (1,6 % - 0,6 %), passant de 61,5 % à 60,9 % de la valeur ajoutée.

rapport Minc et aussi tous les autres publiés avant les élections - y compris le *Livre blanc* européen sur l'emploi et la compétitivité - prévoient explicitement que le salaire devrait continuer à augmenter moins vite que la productivité, autrement dit que la part des salaires devrait continuer à baisser (voir encadré). Ce choix était justifié par la vieille idée selon laquelle la baisse de la part des salaires permettrait de doper l'investissement, et donc d'améliorer la compétitivité de l'appareil productif français.

Mais cet argument se heurte à deux difficultés. D'abord, la baisse de la part des salaires n'a pas conduit à une élévation à moyen terme du taux d'investissement, mais bien plutôt à un gonflement accéléré du revenu des rentiers. Une information précieuse a été livrée à cet égard par la dernière étude du CERC, cet organisme que le gouvernement Balladur a décidé de liquider purement et simplement. Entre 1990 et 1993, c'est-à-dire pendant les années de croissance nulle (0,15 % par an en moyenne seulement), les revenus du patrimoine (actions, obligations, immeubles de rapport) ont connu une « période exceptionnelle », puisqu'ils ont progressé de 7 % l'an alors même que le salaire net reculait de 1 %.

Ce blocage de la demande salariale a conduit ensuite à l'étouffement de

la consommation et à la récession la plus marquée depuis la dernière guerre. Dès lors, les économistes sont de plus en plus nombreux à souligner cette double contradiction, à partir de pré-supposés qui peuvent être d'ailleurs assez différents. Le discours des politiques a lui aussi changé, depuis les incitations balladuriennes à consommer plus, jusqu'aux récentes prises de position chiraquiennes. C'est un tournant tout à fait considérable, au moins au niveau des idées, puisqu'un coin a été enfoncé dans la pensée unique - voire monomaniaque - des jusqu'au-boutistes de la désinflation compétitive. Cela n'empêchera certes pas le prochain gouvernement de chercher à mener une politique toute entière centrée sur la réduction du coût du travail. Mais c'est par cette brèche que peuvent s'engouffrer, non seulement des revendications salariales parfaitement légitimes et dorénavant reconnues comme telles, mais aussi les aspirations à une gestion économique qui fasse enfin de l'emploi un objectif prioritaire.

Michel HUSSON