

Les 35 heures et 4 000 embauches : le pari de la CGT Peugeot Sochaux

Cette étude a pris en compte les objectifs de production, dans le cadre de la fabrication du nouveau modèle Peugeot, connu sous le nom de code D8, et l'ensemble des contraintes techniques en résultant.

L'étude propose de nouveaux horaires de travail permettant d'améliorer sensiblement les conditions de vie des salariés : début du travail à 6h du matin au lieu de 5h. Elle met en évidence la possibilité de créer 3 955 emplois sur le site de Sochaux, ce qui reviendrait à diviser par 2 le nombre de chômeurs dans le bassin d'emploi. Le coût de ces propositions est chiffré par la CGT à 275 millions de Francs; ce qui représente, au choix :

- 8,9% de bénéfices réalisés par Peugeot S.A. en 1994 (3,1 milliards de Francs)

- ou 0,5% des réserves financières de P.S.A (53,5 milliards de Francs)

La campagne d'explication menée autour de cette étude et de la revendication des 35 heures, a été complétée par la venue à Sochaux le 11 mai, à l'invitation de la CGT, de deux «métallos» allemands, salariés de Mercedes-Mannheim et membres de l'I.G. Metall. Elle se poursuit par la préparation active de la journée d'action du 14 juin.

La situation à Sochaux

A Sochaux, la dernière réduction du temps de travail date, comme dans la plupart des entreprises en France, de 1982/1983. Depuis, nous avons eu 12 ans sans réduction du temps de travail. Dans le même temps, les gains de productivité se sont accélérés : 8%

par an dans les années 80, 13% par an aujourd'hui. Grâce à ces gains de productivité, le «temps de montage» d'une voiture a été quasiment divisé par 2.

Alors que la production est d'un niveau à peu près identique (310 000 voitures fabriquées en 1983, 312 000 en 1994), les effectifs se sont effondrés : 40 000 salariés en 1980, 20 000 aujourd'hui.

Le progrès technologique, la meilleure organisation du travail n'ont pas servi à travailler moins mais à exclure de plus en plus de salariés.

Résultats :

- la masse salariale s'est effondrée

- l'entreprise a accumulé des réserves financières inimaginables : pour P.S.A. 53,5 milliards de F c'est plus de 380 000 F par salarié du groupe.

- le chômage dans la région a explosé. Dans les quartiers de nombreuses familles vivent des situations dramatiques tandis que les jeunes galèrent de CES en contrat d'intérim.

Un défi pour le syndicalisme

Face à cette situation, le syndicat se trouve confronté à des choix difficiles. D'une part, il doit organiser la défense des salariés dont les acquis sont systématiquement remis en cause sous la pression du chantage au chômage et aux licenciements. D'autre part, il ne peut rester indifférent aux conséquences sur toute une région des politiques de suppressions d'emploi. Il lui faut donc s'impliquer dans la construction d'un rapport de force

Le 4 avril dernier, le syndicat CGT a rendu publique une étude chiffrée sur le coût et les conséquences d'une réduction du temps de travail à 35 heures à l'usine Peugeot de Sochaux.

dépassant le cadre étroit de l'entreprise. Favoriser l'expression et l'organisation des chômeurs. Faire émerger une mobilisation unie des salariés et des privés d'emploi.

Depuis quelques années, le syndicat CGT de Peugeot-Sochaux tente, à tâtons, de développer une pratique et des orientations dans ce sens : aide à la création d'un Comité de chômeurs et mise à la disposition de moyens nécessaires à son action, participation à la marche nationale contre le chômage organisée par AC! en 1994, participation à la journée contre l'exclusion du 8 avril 95.

La réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail est au coeur de toutes ces questions. Revendication traditionnelle des salariés pour vivre mieux, elle prend une importance particulière car les gains de productivité se sont, ces dernières années, réalisés en grande partie au détriment des conditions de travail. On assiste ainsi au développement sans précédent de maladies professionnelles «péri-articulaires» dues à l'accélération d'un travail répétitif, imposée à des salariés vieillissant et soumis à des horaires éprouvants. Mais surtout, avec l'extension du chômage, la réduction du temps de travail a cessé d'être une «simple» revendication des salariés pour devenir un véritable enjeu de société. Elle pose la question de l'utilisation du progrès technologique, des gains de productivité, de la finalité du système économique et de l'utilisation des richesses.

Par une démarche volontariste, notre syndicat a décidé de faire de la réduction du temps de travail une priorité de lutte dans l'entreprise mais aussi élément central d'une mobilisation pour l'emploi, unissant dans le même combat chômeurs et salariés.

De bonnes intentions ... à la mise en pratique

Ces «bonnes intentions syndicales» se sont à l'origine heurtées à



un certain nombre d'obstacles. De nombreux salariés de Sochaux ont gardé un «mauvais souvenir» du passage à 39 heures en 1982. Car, non seulement le «gain» pour les salariés a été peu significatif, mais en plus la direction Peugeot en avait profité pour imposer une augmentation de toutes les cadences. Dépasser ce qui a été ressenti comme un échec, pour reconstruire une mobilisation, demande du temps et des explications.

Depuis 1981, l'usine de Sochaux a été touchée par un chômage partiel massif : 164 jours de chômage au total ! Les salariés n'ont-ils pas vécu depuis 4 ans une réduction du temps de travail camouflée, financée par leurs pertes de salaire et par les fonds publics (l'aide publique débloquée pour financer le chômage partiel de Sochaux a dépassé les 225 millions de F). Parler de réduction du temps de travail à des salariés qui ne travaillaient que 32,5 heures par semaine, relevait de la gageure. Pendant toute cette période, le syndicat pouvait tout au plus semer des explications, dénoncer une situation absurde et ... prendre patience.

Du côté du Comité de Chômeurs, la tendance «naturelle» est (bien légitimement !) d'agir pour l'amélioration immédiate de leur situation : action pour la gratuité des transports, pour l'exonération de la taxe d'habitation,

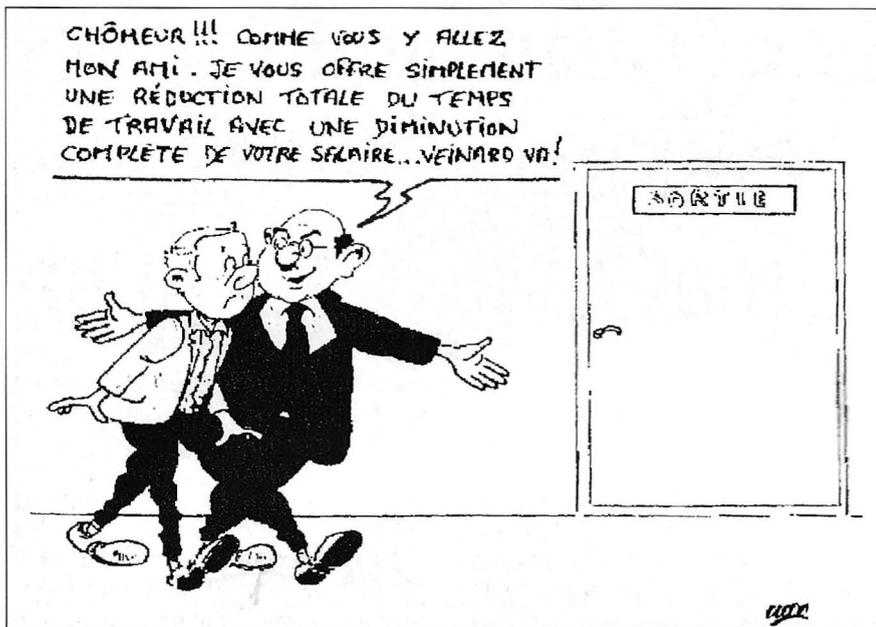
pour la distribution des fonds sociaux. Comment, à travers ces différentes actions, ne pas en rester à la défense des intérêts des chômeurs contre l'exclusion, pour construire une véritable mobilisation pour l'emploi ? Comment, dans l'urgence, prendre le temps d'expliquer la perspective des emplois sauvés ou créés par la réduction du temps de travail ?

L'étude 35 heures : outil pour le débat et la mobilisation

Aujourd'hui, l'usine de Sochaux est à un moment charnière. Elle sort de la période de chômage partiel et, avec la fabrication d'un nouveau modèle, entre dans une phase de pleine activité.

Pour les salariés, cela signifie le ré-allongement de leur temps de travail, le retour des semaines de 5 jours, une fatigue accrue. La direction a annoncé sa volonté d'embaucher «le moins possible» (elle annonce seulement 600 emplois en contrat à durée indéterminée). Elle prévoit d'avoir recours aux heures supplémentaires (en 1994, il y en avait eu 516 650 soit l'équivalent de 300 emplois) et au travail intérimaire (déjà 400 intérimaires sur le site).

En rendant publique son étude sur



les 35 heures, le syndicat CGT refuse le développement de la précarité et des heures supplémentaires et propose une alternative : une politique de réduction du temps de travail et de création d'emplois. Bien sûr, nous avons souhaité présenter une étude la plus rigoureuse possible, s'appuyant sur des données chiffrées officielles et prenant en compte l'ensemble des objectifs de production fixés par la direction. Cela a nécessité un assez long travail. Pour autant, il ne s'agit nullement d'engager un dialogue d'experts ou de spécialistes. Au contraire, l'étude a été conçue comme un outil pour le débat public et la mobilisation, en faisant toucher du doigt les conséquences concrètes d'une réduction du temps de travail à 35 heures. Aux salariés, l'étude montre les nouveaux horaires que permettraient les 35 heures, la fatigue évitée, le temps libre gagné. Aux intérimaires, l'étude montre la possibilité d'en finir avec la précarité. Aux salariés, aux chômeurs, aux décideurs de la région, l'étude montre le nombre d'emplois qui pourraient être créés, l'impact sur le niveau de chômage dans le bassin industriel. Enfin l'étude détermine le coût pour l'entreprise. Ce chiffrage montre clairement que l'application des 35 heures sans perte de salaire ne présente pas de difficul-

tés financières pour un groupe comme Peugeot. Accessoirement, à l'heure où les municipalités subventionnent massivement la création de quelques dizaines d'emplois, il n'est pas inutile de montrer que ce travail de Sisyphe, destiné à «éponger le chômage», «coûte plus cher» que de «boucher la fuite».

La publication de l'étude, la campagne de sensibilisation étagée sur plusieurs mois sont des outils pour alimenter le débat dans l'usine et dans le bassin industriel, sur la réduction du temps de travail comme moyen d'amélioration des conditions de vie des salariés et de lutte contre le chômage.

L'étude a l'ambition d'être un lieu de rencontre des aspirations des salariés et des chômeurs, un élément favorisant leur mobilisation communale.

Si la phase de «lancement» a connu un «succès d'intérêt», il reste beaucoup à faire pour être à la hauteur de notre ambition.

Situation locale et enjeu national

Que l'on s'entende bien : le travail du syndicat CGT de Peugeot-Sochaux a la dimension d'une «revendication

d'entreprise liée à son bassin d'emploi». Il ne prétend pas avoir valeur générale. Si l'étude conclut que le groupe P.S.A «peut payer» une réduction du temps de travail à 35 heures sans perte de salaire, elle n'a pas pour objet d'établir si une telle mesure est généralisable sans conditions à toutes les entreprises en France.

Pourtant, l'étude publiée par le syndicat de Sochaux participe au débat national. Elle montre que pour obtenir un impact fort sur l'emploi, la réduction du temps de travail doit être générale et rapide. A défaut, ses effets sont «mangés» par les gains de productivité. L'expérience que sont venus nous faire partager les métallos allemands de Mercedes le confirme : étalée sur plusieurs années, la réduction du temps de travail qu'ils ont obtenue, a «seulement» servi à préserver des emplois dans les périodes de récession et à dynamiser l'embauche dans les périodes d'expansion. Dans la CGT, de nombreux syndicats, des structures syndicales ont manifesté leur intérêt pour la démarche du syndicat de Sochaux. Accord pour constater qu'on ne peut pas se contenter de «répéter la revendication des 35 heures». Accord pour dire que, si l'on veut faire avancer le débat et l'action, il faut «descendre plus dans le concret», apporter des arguments, prendre des initiatives.

Avec en conclusion, qu'il nous faut, dans notre pratique syndicale à tous les niveaux, accorder une place plus grande à la réduction du temps de travail et animer une véritable campagne dans ce sens, tant en direction des salariés que des demandeurs d'emploi. La mise en oeuvre nationale d'une telle orientation ouvrirait, à terme, des perspectives nouvelles à tous ceux qui, au-delà de leurs appartenances syndicales diverses, ont le même souci de construire une mobilisation unie et offensive contre le chômage.

Bruno LEMERLE

Fusion des générations

Table ronde avec des salariés de Renault

Un nouveau cycle social a peut-être commencé à Renault avec les grèves récentes. Pour en parler, nous avons réuni Eric et Annibal, de Renault Flins, Joël, du centre d'essai de Rueil, et Patrick, du siège de Billancourt. Cette discussion a porté sur les couches ouvrières ou techniciennes motrices du mouvement, sur leurs rapports au syndicalisme, aux revendications, mais aussi aux questions politiques. Ces grèves en effet se déroulaient en pleine campagne des présidentielles. Les échanges ci-dessous témoignent de certaines contradictions dans les attentes des salariés, mais parfois aussi de la difficulté de les interpréter pour des syndicalistes...

Aviez-vous pressenti le déclenchement d'une explosion de grève ? Y avait-il des signes précurseurs ?

Eric : Moi qui travaille en mécanique à Flins, dans l'atelier de montage où tout est parti, je ne m'y attendais pas du tout. Je suis pourtant délégué du coin, je connais les gars. Ce qui a tout déclenché, c'est l'annonce des 1% d'augmentation de salaire par la direction. Mais je ne m'attendais pas à cela, car dans le passé il y avait eu beaucoup d'appels à débrayages et jamais beaucoup de mobilisation. Un mouvement d'une telle ampleur, même en 1982 sur l'application des 39h, ce n'est pas comparable. En fait, la comparaison, c'est 1968. Là, c'est vraiment parti de la base, par une partie des jeunes, les nouveaux embauchés. Leur état d'esprit n'était pas le même que celui des anciens. Les anciens ont suivi. Mais au point de départ, il y a une dizaine de jeunes de sellerie. Ils n'avaient pas l'expérience des anciennes luttes. Voilà pourquoi nous sommes surpris que cela ait démarré comme cela.

Annibal : Il y avait quand même un ras-le-bol général. Sur les cadences, les conditions de travail dégradées. Renault avait besoin de voitures. Il faisait «déborder» les gens pour les heures supplémentaires, les samedis travaillés. Les gens y sont contraints, sinon ils se sentent un peu marginalisés.

Je crois que c'est un peu tout qui ressortait. Moi je me rappelle dans mon secteur en tôlerie, pendant le quart d'heure de pause, on discutait souvent en disant : cela va éclater. Peut-être aussi que les gens qui étaient au syndicat autrefois sont mécontents du syndicat. C'est tout un ensemble.

Eric : Les jeunes sont plus impulsifs. Ils ne sont pas du tout syndiqués. Aucune expérience. Quand ils ont été embauchés, on leur a promis pas mal de trucs. Ils ont constaté que les conditions de travail n'étaient pas ce qu'ils espéraient.

Annibal : Les jeunes ont été embauchés essentiellement pour les chaînes. C'est là que le travail est le plus pénible, et en plus mal payé. Mais ils avaient de la motivation pour travailler. Ils avaient souvent connu la galère, les petits boulots. Ils étaient intérimaires au départ. Mais ils gagnaient plus comme intérimaires qu'une fois embauchés !

Eric : Oui, au bout de trois ou quatre ans. Car les coefficients les plus bas subsistaient. Nous les anciens, nous ne nous étions pas battus pour les supprimer. On s'aperçoit qu'au niveau syndical, nous avons été nuls là-dessus. Comme plus personne ne les avait, on ne se rappelait plus qu'il y avait des bas coefficients. Or les jeunes ont été pris sur ces coefficients.

Joël : A Rueil, le mélange n'est pas du tout le même qu'au niveau de la fabrication. C'est un mélange entre des «anciens» de Boulogne Billancourt qui ont une pratique d'atelier et des jeunes. En même temps, c'est un univers de neuf cents à mille «cadres», qui font des bons salaires. Ensuite, il y a cinq cents professionnels environ, et le reste c'est des techniciens et employés en majorité. Les gens qui viennent de Boulogne ont pas mal d'expérience. Il y a deux ou trois militants de Lutte ouvrière et des gars qui avaient une expérience syndicale. A Rueil même, les syndicats, c'était peu de chose.



Les anciens de Boulogne ont joué un rôle de ferment ?

Joël : Au départ oui. C'est parti d'un secteur qui a tenu des réunions. Puis cela a fait tache d'huile. C'est un ras-le-bol latent. Par exemple les dépassements d'heures pour les techniciens en déplacements sur les sites. Mais les types restaient dans leur coin et ne parlaient pas. Quand les syndicats appelaient à l'action, même les militants syndicaux ne débrayaient pas. Donc un mouvement comme celui-ci, il faut remonter à 1968 pour trouver une comparaison. Mais je ne crois pas que la grève à Flins ait joué un rôle de déclencheur. Ni même le 1%.

Eric : Peut-être aussi qu'il n'y avait pas de relais par les syndicats entre Flins et le reste.

Patrick : C'est vrai que les organisations syndicales n'ont pas joué de rôle fédérateur. Ce qui a joué ce rôle, c'est plutôt les annonces sur les salaires. L'histoire des négociations avec 1%, puis ensuite 2,5% annoncés dans les médias sous forme de 4,5%, c'était de la provocation. Les gens savaient que c'était 2,5%. On leur mentait à la télé. La différence était les rallonges individuelles liées à l'ancienneté, que ne touchent que ceux qui sont dans cette situation. Si bien que le mécontentement a pris forme dans toutes les usines.

A Billancourt, nous avons eu des mouvements de grève il y a un an ou deux. Des problèmes de primes de déplacements de techniciens comme Rueil. Ainsi que les heures supplémentaires, les heures de roulage mal payées. Mais cela avait concerné deux cents ou quatre cents personnes. Là, nous sommes passés dans une phase ascendante. Bien que Billancourt n'ait jamais été en grande grève, les débrayages ont mobilisé onze cents ou douze cents personnes. C'est du jamais vu dans ces catégories-là à Boulogne Billancourt. C'est une «usine» particulière, un site qui a un passé. La partie techniciens-employés a toujours été spectatrice de l'usine d'ouvriers, en face, à l'Ile Seguin, qui faisait grève. Elle les regardait passer par les fenêtres depuis des années en spectatrice. Ils étaient dans la partie «siège» et dans l'Ile Seguin, il y avait la partie «ouvriers».

Depuis la fermeture de l'Ile Seguin qui date de février 1992, petit à petit - mais ce mouvement va durer plusieurs années - nous sommes en train de devenir une entreprise en tant que telle. Ce mouvement de douze cents grévistes, c'est énorme ici. Mais il y a encore un décalage avec d'autres usines. C'est une phase très particulière.

Il faut rappeler aussi ce qu'est Billancourt. On me dit souvent : alors il y a toujours une usine à Billancourt ? Il n'y a plus d'usine de fabrication. On monte des prototypes,

avec trois ou quatre cents ouvriers professionnels. Et pourtant c'est encore un site de 9500 personnes ! Dont une majorité de techniciens-ingénieurs et cadres. Avec toutes les directions centrales. Ces gens-là ne bougeaient pas dans les années précédentes. Ces 9500 sont répartis sur vingt sept sites : il y a de petites unités dans Boulogne, à Vélisy, etc. Il n'y a donc que 4500 au centre lui-même, et jamais plus de 2500 dans les murs. Parce que les techniciens sont constamment sur les sites où se préparent les nouvelles voitures.

Donc douze cents grévistes, c'est à comparer avec ces 2500 dans les murs ?

Patrick : On peut presque dire cela. Sachant que dedans, il y a toute une catégorie de cadres très bien payés qui ne doivent jamais être comptés. Ils font partie de l'appareil, de la direction.

Eric : Sur Flins aussi les professionnels ont bien suivi. Disons les OP et les techniciens. Ils ne faisaient pas la journée de grève complète, mais ils étaient quand même dans le conflit.

Les professionnels ont souvent été les secteurs militants du syndicalisme ?

Eric : Pas à Flins. Les grèves de 1982, ce n'était pas du tout cela. C'était les OS de chaîne. Depuis que je suis sur Flins, c'est vraiment nouveau.

Patrick : A Billancourt, c'est vrai que les professionnels, c'était une histoire du mouvement ouvrier, autour de l'aristocratie ouvrière. Avec le mouvement syndical, ses racines, les militants. Ceux qui prenaient des responsabilités dans le syndicat, et dans les partis politiques pour le PCF, venaient en effet des secteurs professionnels. Parfois même, très jeunes ils devenaient permanents.

Mais une chose m'interroge. Je suis un ancien de l'Ile Seguin. Et quand je suis allé à Rueil, ce qui m'a

frappé, c'est de retrouver tous les anciens copains de l'entretien de l'île Seguin. Et je ressens cela comme un cocktail molotov. Il s'est passé quelque chose, une fusion entre deux générations, qui ont un passé totalement différent. D'une part des « anciens », disons une quarantaine d'années, qui ont un passé de grèves, parfois syndicalistes, parfois très critiques. Quand ils se sont retrouvés passant de professionnels à techniciens dans les bureaux de Rueil, ils ont sûrement pensé qu'ils ne feraient plus jamais grève. Mais dans leurs tripes, il y avait toujours une frustration, une envie d'en découdre.

Et puis l'autre génération, c'est des jeunes techniciens embauchés il y a quelques années avec les promesses de promotions. Ils font plein d'heures, se déplacent partout. Tout cela forme un cocktail molotov. Mais au lieu d'exploser et de retomber au sol, il a continué à brûler, il brûle toujours. C'est une expérience de lutte qui se transfère d'une génération à l'autre. Avec un aspect critique par rapport aux directions syndicales. Tout le monde applaudit les dirigeants syndicaux tant qu'ils ne disent pas de conneries. Mais ils sont très vigilants.

Joel : Il y a une troisième catégorie sur Rueil, pas vraiment une troisième génération, mais des gens qui ont un passé syndical ici même. Et qui n'ont pas bougé pendant des années. Quand ils ont vu arriver les jeunes et les anciens de Boulogne, comme tu le dis, c'était le cocktail, l'osmose. Avant, dans l'usine, pour aller d'un point à l'autre, on ne discutait pas, c'était le boulot, on ne voyait pas les gens. C'est cela qui a éclaté. Maintenant, on se rencontre partout.

Patrick : C'est passé de l'individualisation au collectif.

Des jeunes m'ont dit qu'ils connaissaient des collègues qui, chez eux le soir, continuaient à travailler en correspondant sur leurs ordinateurs...

Joël : Exactement. Chacun doit en

faire toujours plus, rester après les heures

Renault a toujours été un symbole fort. Quand l'usine de montage de Boulogne a fermé, on a dit qu'un cycle du mouvement ouvrier s'était achevé. Est-ce que vous avez l'impression qu'un renouveau est en marche?

Annibal : En 1982, il y avait la grève, mais on disait, c'est la grève des immigrés. Les Français ne faisaient pas grève. Dans cette grève-là, c'est différent. Premièrement, ce ne sont pas les syndicats qui ont lancé la grève. Ils ont pris le train en marche. Au début, pour les négociations salariales, ils avaient appelé à deux heures de débrayage. Plutôt bien suivi d'ailleurs. Mais cela s'est arrêté. Le syndicat comptait sur un nouveau débrayage huit jours après. Mais il y a un moment où c'est parti tout seul. Et je crois que les syndicats n'ont jamais contrôlé la grève à Flins. C'est cela qui m'a étonné. Il y a une maturation des travailleurs. La plupart des ouvriers ont plus de quarante ans, à part les nouveaux embauchés. Je crois que les ouvriers ont fait grève eux-mêmes, je l'ai senti comme cela. Parfois, on dit que les ouvriers ne comprennent rien, qu'ils sont passifs. Mais là c'est le contraire. Ils ont montré qu'ils étaient bien là. Et puis, il y a les militants de Lutte ouvrière, qui ont joué un rôle d'animation. Parce qu'à mon avis le syndicat ne s'est pas mouillé beaucoup. Je dis le syndicat, mais je ne mélange pas le délégué d'atelier avec les autres responsables. Les petits délégués d'atelier, tous les jours confrontés avec les ouvriers, étaient là. Au moment de la prise de la journée, ils étaient dans les ateliers pour faire redémarrer la grève. Mais d'autres étaient dans les locaux syndicaux et on ne les voyait pas beaucoup.

C'est une grève qui a été animée par nous. C'est la première fois. Et même des petits chefs et techniciens ont fait grève aussi. Ils ont soutenu. Les agents de maîtrise qui conduisent les lignes n'ont pas été en grève, mais

ils n'ont pas mis de frein. Ils étaient d'accord avec la grève. Tout le monde était d'accord.

Patrick : C'est vrai qu'on a jamais senti un tel assentiment, y compris de la hiérarchie.

Annibal : Certains disent qu'à Flins, on n'a pas gagné, mais on n'a pas perdu. Mais au fond, on a gagné. Les gens ont repris le travail la tête haute. Et c'est la première fois depuis longtemps.

Eric : C'est vrai. On a quand même 44 heures de payées sur 100 heures (pour ceux qui ont fait le maximum de grève). Ce n'est pas rien, même si sur les salaires on n'a pas eu grand chose. Mais il faut faire attention. Il y a une minorité, un noyau dur qui a fait 100 heures. La direction a donné des chiffres : deux cent cinquante. Mais il a eu des pointes à 47% du personnel, c'est à dire 3900.

Comment s'est mis en place le comité de grève ?

Eric : Difficilement. C'est le camarade Daniel Bénard, avec son poids politique et son expérience qui l'a impulsé à la sonnerie. En AG. Il s'est fait arracher le micro des mains. Dans les premiers jours, on avait déjà commencé à sortir une feuille, un tract du comité de grève. On avait fait une petite réunion. Dans le secteur principal, le montage, nous étions plus d'une dizaine. De différents syndicats ou pas syndiqués. Ensuite Daniel a proposé de prendre la parole au nom du comité de grève. La première fois, cela a été difficile. Au fur et à mesure que le conflit durait, on a fini par s'imposer. La CGT nous a laissé faire, parce que l'organisation de la grève passait par là. Le matin, on se réunissait à un endroit, on décidait de recommencer le conflit à cet endroit, on faisait le tour des ateliers. C'était le comité de grève qui organisait. Surtout à la fin du conflit, le comité de grève a joué un rôle. Et c'est pour cela que les syndicats nous ont finale-

ment laissés faire. Le mouvement a duré plus longtemps que prévu. Dans la deuxième semaine, il y avait eu négociation avec la direction sur le paiement des heures de grève, mais aucun résultat. C'est le comité de grève qui a remobilisé. Dans la troisième semaine, les choses ont changé. La direction a fini par céder et à négocier avec le comité de grève, présent avec les syndicats dans les réunions.

Annibal : Mais je dirais que c'était un faux comité de grève, sans pour autant être inutile. Il a fait fonction de comité de grève. Dans les autres secteurs, il n'a jamais pu être mis en place, par exemple en peinture. Ce comité n'a jamais été élu dans une assemblée générale.

Eric : Oui, mais dans une assemblée de 2000 personnes, c'est difficile...

Ne peut-on pas plutôt l'appeler comité d'action, comité de lutte ?

Annibal : Oui, je crois. Au début l'idée était de faire une intersyndicale. Que le syndicat descende à la base, participe avec les travailleurs, discute. L'idée n'était pas de faire un comité de grève, mais une intersyndicale. Car on voyait mal comment on allait faire un comité de grève. On ne se sentait vraiment pas à l'aise. Les gens n'allaient pas comprendre. Il y avait risque de division.

Patrick : Dans les réunions du comité de grève, combien y avait-il de délégués mandatés ?

Annibal : Il n'y en avait pas.

Patrick : Je suis d'accord avec toi quand tu dis : ce n'était pas inutile. Mais quand à dire que c'était un comité de grève, c'est à dire à représenter les grévistes, c'est autre chose. Un vrai comité de grève, quel que soit le nom, ne peut être qu'élu. Alors le mieux, ce n'est pas dans des assemblées de 2000. C'est au niveau de l'atelier. Chaque atelier élit son comité de grève. C'est apparemment ce qui s'est produit dans un atelier.

Eric : Oui, cela n'a pas marché dans d'autres secteurs, c'est vrai. Le principal, c'est au montage. Il n'y a pas eu de liste. Nous appelions à une réunion après les AG. Tous ceux qui voulaient venir y venaient. On a commencé à dix. Puis cela variait. En plus, il y avait l'intersyndicale, CGT, CFDT, FO, CFTC. Tous les matins, il y avait un tract. Ce qui n'empêchait pas le comité de grève de distribuer le sien aussi.

Et à Rueil, y a-t-il eu un débat sur un comité de grève ?

Joel : Non. Mais il y a eu une demande pour qu'aux discussions avec la direction des non-syndiqués puissent participer. Cela s'est produit quand nous avons remis à la direction la proposition de «Protocole de fin de conflit» élaborée par le personnel et votée en Assemblée générale. Trois personnes ont participé à la réunion avec l'Intersyndicale.

Le centre de Rueil est composé de petits secteurs de quatre-vingt ou quatre-vingt-dix personnes. Tu ne connais pas tout le monde. Ce serait difficile de faire des assemblées pour désigner quelqu'un par secteur. Je crois qu'il n'y a pas encore la maturité politique.

Mais n'y avait-il pas à Rueil une effervescence permanente ? Sans frontière nette entre la grève et la non grève ?

Joel : C'est vrai que certains pouvaient être en grève une heure le matin, une heure l'après-midi. Quand tu arrives, tu poses tes affaires, tu repars à l'assemblée générale, tu reviens, etc. Au total, il n'y a pas de travail qui sort. De même, quand on est allé en manifestation à Boulogne au siège, on a fait grève quatre heures le matin. Mais quand tu reviens l'après-midi au centre, ça discute en permanence. On ne bloque pas de véhicule, mais il se produit une «dérive» dans les plannings de presque un mois et demi. Par exemple sur la remplaçante de la R19. C'est donc un

mouvement qui prend des formes particulières. Par contre dans l'équipe des bancs d'essai moteurs, ils sont en grève pendant huit heures complètes depuis le début.

Patrick : Ils sont obligés pour des raisons techniques. Car un banc d'essai moteur, l'essentiel du travail est de le lancer. Mais une fois lancé, il n'y a pratiquement plus d'intervention. S'ils ne font pas grève dès le départ, le moteur est lancé et tourne pour la journée. Faire grève une heure ne servirait à rien. Cela ne pèserait pas.

Joël : Moi par exemple, j'en suis à 120 heures de grève. Mais la décision a été prise d'assurer d'abord le salaire aux copains de ce secteur. Personne n'a rien touché des collectes de solidarité, sauf eux.

Patrick : Quelque part, dans ce centre de techniciens, il y a développement d'une conscience solidaire, d'une conscience de classe. Pour en revenir à la question de l'organisation de la grève, l'intersyndicale fonctionne et correspond aux attentes. Un comité de grève pourrait, au pire, être ressenti comme diviseur et, au mieux, on se demanderait à quoi il sert. Surtout s'il n'est pas vraiment élu. Il faudrait que ce soit une forme super-démocratique. Mais cela n'est pas ressenti comme un besoin.

Sur Billancourt, les débrayages ont été massivement suivis parce que l'intersyndicale appelle. S'il n'y avait eu que la CGT, il n'y aurait jamais eu cela. Pourtant la CFTC ou FO ne représentent pas grand chose, la CFDT un peu plus. Mais l'intersyndicale donne confiance. Les gens sentaient confusément quelque chose de nouveau.

A chaque rassemblement des usines en lutte devant le siège, l'intersyndicale ne proposait jamais de perspective pour les jours suivants. Mais semble-t-il, personne ne le ressentait comme un problème. Les travailleurs étaient contents de refaire grève, de retrouver des tradi-

tions de lutte, mais sans conscience «stratégique» très claire sur le rapport des forces et le rôle syndical à l'échelle du groupe...

Eric : Quelques-uns quand même à Flins, mais c'était minoritaire. Par exemple, sur l'accord signé en fin de conflit, quelques-uns se sont plaints que les syndicats ont signé sans rien demander à personne.

Joël : Tandis que nous, tous les matins on vote à bulletin secret.

Eric : C'est le comité de grève qui a lancé les 1500 francs. La CGT l'avait dans ses revendications, mais pas l'intersyndicale.

Patrick : C'est vrai que les 1500 francs n'étaient pas avancés très clairement, car il aurait fallu dire comment l'atteindre. Je suis d'accord de dire que la conscience du manque de perspectives n'était pas massive.

Annibal : Je crois qu'à Flins, pas mal l'ont compris. Car les deux derniers jours, la grève a changé de caractère. On savait bien qu'on n'allait pas avoir les 1500 francs, qu'à Flins seulement, on ne gagnerait pas. Alors les deux derniers jours, on s'est mis à continuer pour le paiement des jours de grève ! Les gens ne voulaient plus continuer sur les salaires directement. Mais le camarade de Lutte ouvrière a dit : j'ai consulté les travailleurs. Pour continuer sur les salaires, il n'y avait qu'une dizaine de travailleurs. Par contre, pour le paiement des heures de grève, tout mon secteur est avec moi. Alors on y va là-dessus. Et le dernier jour c'est reparti avec mille cinq cents en grève. Et c'est grâce à cela que nous avons obtenu le paiement des heures de grève.

Eric : Les deux derniers jours de grève, les gens commençaient à désespérer. Ils ne voulaient plus entendre parler des salaires. Mais du paiement des heures de grève. En fait ils voulaient arrêter, mais pas avec rien. Il a fallu combattre contre un



certain état d'esprit, faire admettre qu'on se battait toujours pour les salaires et avec paiement des heures de grève.

Annibal : Les ouvriers ont compris qu'une grève à Flins seulement ne gagnerait pas. C'est pour cela que la revendication s'est renversée en paiement des heures de grève.

Patrick : Nous sommes dans une situation où depuis très longtemps on avait pas vu autant de sites en mouvement. Mais en même temps, il y avait des inégalités dans les dates. On a eu l'occupation à Renault Choisy (pièces détachées) mettant en chômage technique deux grosses usines. Ils ont tenu huit jours en bloquant les camions. On a eu Le Mans avec des grèves très massives, du jamais vu aussi. Mais qui pouvait coordonner tout cela ? Il n'y avait que les organisations syndicales. Peut-être que nous devons réfléchir sur les formes d'action pour l'avenir. On ne peut se contenter d'attendre tout d'en haut. Peut-être qu'il faut apprendre à proposer aux travailleurs de se déplacer entre les usines.

Comme à la SNECMA en 1988, où les grévistes de la première usine à Gennevilliers ont mis en grève la deuxième à Villaroche dans l'Essonne, etc...

Eric : Sauf qu'à Flins, c'était compliqué, parce que Flins est isolé.

Nous avons eu beaucoup de mal au départ à nous faire entendre au niveau des médias. C'est pour cela qu'il y a eu une décision, non syndicale d'ailleurs, d'aller occuper la bretelle d'autoroute. Un gars a balancé cela en assemblée générale. Et tout le monde a suivi.

Patrick : Mais de toute façon, la presse, on ne la maîtrise pas du tout. Et pour l'obliger à parler, il faut des actions spectaculaires. Par exemple, nous avons poussé à occuper le périphérique à Billancourt. Parce que le périphérique à Paris c'est une caricature. Les médias sont obligés d'en parler.

Et deuxièmement envoyer des délégations dans les autres usines. Quand les camarades de Rueil votent à mille le matin, imaginons qu'ils décident l'envoi de deux délégations de cinq cents en cars, une vers Le Mans, une vers Flins. Cela a du poids. Pas des délégations d'une dizaine de diffuseurs de tracts, mais massives. Et tout cela s'organise. Il faut sortir des murs. Jouer l'extension.

Eric : Oui, mais il faut que cela soit les organisations syndicales qui le fassent. Ne serait-ce qu'à cause des problèmes d'organisation.

Joël : A Rueil, ce sont les organisations syndicales qui ont décidé de venir à Billancourt. Nous savions très bien que ce n'était pas Rueil qui allait débloquent. A un moment

donné, en assemblée, il y a eu 511 voix pour aller au Mans, et 410 pour faire autre chose. Nous ne l'avons pas fait parce que c'était trop serré. Pourtant les gens voulaient aller au Mans. Les syndicats n'étaient pas contre. Ils ont présenté la proposition au vote. A Rueil maintenant, il y a un noyau dur qui en veut vraiment.

Patrick : Ce qui s'est passé à Billancourt, quand les Rueil sont venus à six cents dans les bâtiments, c'est du jamais vu. Deux ou trois grosses vagues de grévistes ont pénétré partout pour discuter avec les salariés. C'est du jamais vu à Billancourt, surtout de la part de techniciens. Parce qu'entre Rueil et le siège de Billancourt, c'est la même catégorie. Il y avait beaucoup de femmes aussi.

Mais il y avait un décalage énorme entre la situation des salariés de Billancourt qui ne s'étaient pas mis en grève et les grévistes super-actifs de Rueil. Le lendemain, on s'est rendu compte de niveaux totalement différents. Après la première réaction un peu «légaliste», il y avait aussi la reconnaissance que la grève de Rueil durait depuis huit semaines. Certains exprimaient aussi le sentiment qu'ils aimeraient y être, mais que eux n'en étaient pas là. Pas encore. C'est une sorte de délégation : ceux de Rueil avaient fait ce que eux auraient aimé pouvoir faire sans jamais l'oser.

Un aspect remarquable de la plate-forme revendicative de Rueil, c'est l'égalité des salaires hommes-femmes

Joël : En effet. Entre une femme qui fait le même boulot que moi et moi, ce n'est pas le même salaire. Il y a pas mal de femmes déléguées du personnel ou au CE. Donc elles ont dû en discuter entre elles pour appuyer cette revendication.

Et la réduction du temps de travail ?

Joel : Il ne se passe pas un seul jour où l'on n'en parle pas. A Rueil, nous avons huit cents vacataires envi-

ron. Ou intérimaires, si tu veux. Ils sont là depuis deux ans, trois ans, quatre ans. Il est donc anormal qu'il y ait surcharge de travail. Il faut embaucher.

Eric : A Flins, l'embauche des intérimaires était aussi une revendication depuis un moment. Il y en a neuf cents sur Flins, soit 10% du personnel. Ce qui signifie un déficit d'effectifs.

Est-ce qu'il y a une aspiration à la réduction du temps de travail ? L'imagine-t-on comme une vraie solution ?

Eric : Il y a la perte de salaire qui est dans la tête. C'est confus encore.

Patrick : Les salariés n'avancent pas cette exigence d'eux-mêmes. Par contre quand on écoute à la radio un gréviste qui explique : sur le chômage, pourquoi pas baisser le temps de travail, alors c'est compris. Mais ils ne vont pas se dire : il faut se battre pour une diminution du temps de travail. Par contre il y a l'exaspération aux heures supplémentaires. C'est le rôle des syndicats de mettre le paquet là-dessus. Moi je suis pour culpabiliser les salariés qui font des heures sup : quand vous faites des heures, vous contribuez au chômage.

Eric : Le problème est aussi de savoir ce que les travailleurs feraient de cette réduction du temps de travail. Par exemple au niveau culturel. Ils ne feraient rien d'intéressant à mon avis pour le mouvement ouvrier. Déjà la plupart des gens font des petits travaux au noir «à côté», pour finir les fins de mois. Une réduction du temps de travail amènerait les gens à en faire encore plus. Même si c'était sans perte de salaire. Dans la tête des ouvriers, la question qui se poserait, c'est qu'est-ce que je vais faire de tout ce temps ?

Annibal : On se trompe souvent sur ce que pensent les ouvriers. Ils font des heures supplémentaires parce qu'ils ont besoin d'argent, c'est tout.

Qui aurait imaginé qu'ils feraient grève ? Sur les 35h, ils ne sont pas contre, mais personne ne leur demande. S'il y avait une position claire, ce serait le combat. Les gens comprendraient assez vite. Auparavant, je ne croyais pas à certaines choses. Maintenant, je suis plus prudent. A tout moment les choses peuvent changer...

Patrick : Cela peut changer en effet. Mais Eric a raison, ce ne sera pas pour faire de la culture que les gens demanderont les 35h. Mais contre le chômage, pour le partage des richesses, oui. Et deuxième truc, il faut que cela prenne une dimension internationale. Si les syndicats se mettaient d'accord au niveau européen, les débats sur la productivité deviendraient de faux débats.

Annibal : Le fait que c'était obtenu en Allemagne, c'est passé dans la tête des gens. Mais nos représentants n'en parlent pas ! C'est très rare.

Comment les salariés en grève ont-ils vécu le débat des présidentielles ?

Eric : A Flins, tout est passé au-dessus pour une bonne raison. Il y a beaucoup de travailleurs immigrés qui ne votent pas. La question ne les intéresse pas.

Annibal : A Flins, il n'y a plus de discussions sur la politique. Mais moins pour les immigrés que pour les Français. Les Français ne disent rien. C'est les immigrés qui mènent le débat ! C'est à cause de Pasqua. Et au deuxième tour, les copains immigrés étaient pour Jospin, c'est sûr. Même celui qui n'y connaît rien, ni lire ni écrire, est quand même automatiquement pour Jospin. C'est le bouche à oreille. Chirac va nous renvoyer, etc. J'étais étonné de cela. De plus les travailleurs ont eu l'impression d'avoir gagné un peu à cause de la période électorale. Certains le disaient.

Patrick : Les élections n'ont pas

pesé, ni en frein, ni en accélérateur. Il y avait leur grève et les élections étaient à côté. Je l'ai ressenti comme cela. Certains effectivement se disaient que le moment était plus favorable.

Joël : Il n'y a pas eu de discussion sur ce problème, même si tout le monde savait que les élections étaient là. Même avec les militants du PCF qui distribuaient régulièrement leurs tracts. Ils faisaient leur petit truc, mais sans chercher à mettre leur candidat spécialement en valeur.

Est-ce que le vote Le Pen se sent dans l'usine ?

Eric : Oui, maintenant c'est clair. Je connais des Français qui ont voté Le Pen et qui s'affichent sur les chaînes. A une certaine époque, ils n'auraient jamais fait cela. Mais ils n'ont pas beaucoup participé à la grève, pas du tout même pour ceux qui se revendiquent de Le Pen.

Annibal : Il y en a qui ont voté Le Pen et qui étaient en grève. Mais pas ceux qui s'affichent, c'est vrai. Ceux qui votent Le Pen sont en pleine confusion. Dans ma ville aux Mureaux, au premier tour, c'est Le Pen qui est premier avec 25% et Jospin deuxième. Et après Chirac. Mais au deuxième tour, c'est Jospin qui gagne. Donc ceux qui ont voté Le Pen ont voté Jospin. C'est l'ancien électoralat du PC, il y a cinq ou six ans, qui vote Le Pen. Ils ont vu que le PC ne leur donnait rien. Ils votent Le Pen, mais sans pour autant être racistes. C'est le vote protestataire. Dans les quartiers populaires comme Les Mureaux, c'est la merde. Tout est dégradé. Il n'y a pas de respect pour personne. Il y a le chômage. Avant, aux Mureaux, c'était un maire communiste.

Patrick : On ne peut dire en même temps qu'ils ne sont pas racistes. Contre la misère, il y avait des votes de gauche possibles. Quand il se porte sur Le Pen, c'est en direction de celui qui dit : il y a trop

d'immigrés, et qui fait aussi le lien avec l'insécurité.

Annibal : Oui, il y a aussi des racistes évidemment, mais pas tous. Et ceux qui votent Arlette, ils le font sans être d'extrême-gauche. Ils votent Jospin au deuxième tour. Ceux qui sont plus conscients ne votent pas d'abord Jospin car ils en ont marre des socialistes. Mais tous ceux qui votent Le Pen ne sont pas racistes. Et en même temps, il y a même des immigrés qui le sont. Par exemple, beaucoup de Portugais ont voté Le Pen.

Patrick : Parce qu'ils veulent se sentir différents de la communauté qui est mise en index et qu'on veut rejeter à la mer. Tandis qu'eux se sentent partie prenante de la Communauté européenne. Eux sont du «bon côté» de la barrière. C'est une forme de protection.

Sentez-vous une contradiction entre le vote Le Pen et une combativité sociale ? Entre combativité et vote à droite ?

Annibal : Moi je crois que non. Je vois des gens qui se battent et sont complètement idiots politiquement. Auparavant, on voyait que ceux qui étaient à gauche se battaient. Ce n'est pas le cas maintenant. Ils se battent, c'est très bien. Mais quand tu discutes avec eux, ils ont des idées complètement...Le vote protestataire est un mélange. A l'extrême-gauche aussi d'ailleurs. Disons qu'ils protestent,

mais plus intelligemment.

Que penser de l'idée du 3ème tour social ?

Annibal : Il va y avoir quelque chose, mais pas avant les vacances.

Eric : Ils attendent Chirac. Car il s'est montré vachement à gauche durant sa campagne. Il y en a pour qui la campagne Chirac a été un changement.

Patrick : C'est un truc bizarre. Il y a une curiosité, une vraie interrogation.

Annibal : Mais pas chez les immigrés.

Patrick : Oui, eux sentent l'arnaque.

Eric : C'est plutôt les jeunes Français, qui n'ont pas connu la droite avant 1981.

Patrick : Qui n'ont jamais connu la droite au poste de Président de la République. Il faut donc qu'ils «vivent» quelque chose. Je crois qu'on va avoir un certain temps de... Sauf s'il y a de nouveaux des problèmes concrets, des licenciements par exemple. Alors là, ils n'attendent pas pour lutter. C'est bizarre comme situation.

Propos recueillis par
Jean-Claude MAMET