
La lettre de **Mouvement Communiste**

Numéro 7

Janvier 2003

Prix 1 euro

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ? AUGMENTATION DE L'EXPLOITATION ! *LE CAS DE L'USINE RENAULT DE FLINS*

UNE LONGUE SERIE DE REFORMES DU DROIT DU TRAVAIL CONTRE LES TRAVAILLEURS

Depuis les lois Aubry 1 et 2, les horaires de travail des ouvriers n'ont fait qu'empirer alors que leur exploitation n'a eu de cesse de s'accroître. Comme nous l'avions expliqué dans des publications passées¹, ces lois se sont notamment traduites par :

- la fin d'une législation unifiée pour le droit du travail ;
- la création de plusieurs SMIC ;
- l'éclatement de plusieurs négociations et accords sur les horaires et les salaires entreprise par entreprise ;
- une adaptation accrue de l'emploi de la main d'œuvre aux besoins de la production, corrélée à une nouvelle dégradation des conditions de vie hors travail, dont la raréfaction des jours de repos unilatéralement choisis par les salariés ;
- l'ouverture en grand de la chasse aux temps morts et aux pauses ;
- la redéfinition du temps de travail effectif, tant de son contenu que de sa durée (la fameuse annualisation du temps de travail).

Sur ces nouvelles bases, on a bouleversé et rendu incompréhensibles les bases de calcul des salaires, ce qui a ouvert des opportunités inédites pour leur compression de la part des patrons.

Les lois Aubry représentent le point culminant d'un processus ouvert, en 1982, avec les lois Auroux dont celle sur les 39 heures. Au fil des ans, celles-ci ont été prolongées par plusieurs dispositifs légaux mis en place par les divers gouvernements de droite comme de gauche. L'objectif commun demeurait l'augmentation de la flexibilité, de la précarité, de l'individualisation du temps de travail.

Pour les ouvriers, cela s'est traduit par l'augmentation du temps de travail et la stagnation, voire la baisse des salaires réels. Le patron, en revanche, a obtenu une rationalisation accrue de l'outil de production sans investissements en équipements nouveaux, donc une augmentation de ses profits. A ce propos, l'exemple de l'usine Renault de Flins que nous allons décrire avec cette lettre est éloquent.

La droite fraîchement revenue au pouvoir a exprimé son intention de réviser les lois Aubry sur les 35 heures. Mais évidemment pas dans le sens de l'intérêt des travailleurs ! A la fin de cette publication, nous examinons les nouveaux dispositifs adoptés ou en phase d'introduction par le ministre Fillon.

¹ Voir les revues *Mouvement Communiste*, numéros 8, Eté 1999, et 9, Eté 2000.

RENAULT ET RTT : UN LABORATOIRE EXEMPLAIRE DE LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

UN PEU D'HISTOIRE

Il faut se donner quelques repères. En France, le code du travail, et cela depuis les années 60, n'avait guère évolué, gardant inchangées plusieurs limites mises à l'exploitation des prolétaires. En matière d'horaires de travail, depuis 1936, c'était en cinq jours, horaires fixes et déposés à l'inspection du travail.

En principe, tout dépassement de l'horaire affiché (des heures supplémentaires par exemple) devait faire l'objet d'une demande auprès des services départementaux de la main d'œuvre dont fait partie l'inspection du travail². Le travail du dimanche était interdit à la seule exception des secteurs expressément et nommément autorisés par le ministère du travail, dont les hôpitaux, les transports et des secteurs industriels particuliers, tels la chimie en feu continu, la sidérurgie, etc..

Obligation était faite de prendre intégralement les congés payés. Cela peut apparaître un détail, mais dans les périodes de recul de la contestation ouvrière des conditions d'exploitation, cela représentait une sorte de protection. L'employeur devait accorder au moins quinze jours entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de l'année en cours. La totalité des jours de congés payés devait impérativement être prise avant le 31 mai de l'année suivante.

Par ailleurs, obligation était également faite de la prise d'une pause 'casse croûte' par tranche de cinq heures de travail maximum, etc. Les patrons qualifiaient ces dispositions légales de « *rigidités du code du travail* ». Progressivement, ces mécanismes 'contraignants' ont été levés. Les deux lois Aubry, tout comme les bricolages du nouveau ministre Fillon, n'ont fait que parfaire un long processus.

Les premières attaques légales ont débuté dès le début du premier septennat Mitterrand. En avril 1982, paraît l'ordonnance autorisant les horaires de travail spéciaux de fin de semaine, plus connus sous le nom de VSD (VSD pour vendredi, samedi, dimanche). La démarche pour un déroulement sans entraves vers la flexibilité des horaires était ainsi tracée : les horaires spéciaux ne pouvaient se faire qu'avec l'accord des syndicats.

Dès 1983, Auroux, ministre socialiste du travail de l'époque, introduisait dans le droit social la notion de dérogation au code du travail sous certaines conditions légales. Autrement dit, il y avait le code du travail et la loi présentés comme immuables, ... mais il y avait désormais la possibilité légale de les contourner.

Comment cette possibilité se manifestait-elle dans la pratique ? Par le biais, et uniquement par le biais, d'un accord entre les syndicats et l'employeur. Pour faciliter les choses, il n'était pas nécessaire que les syndicats signataires aient été majoritaires aux dernières élections du comité d'entreprise (CE). L'accord était applicable en toutes circonstances à une exception près : sa contestation par voie de justice par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires aux dernières élections du CE. Depuis lors, les démarches d'annulation ont été rarissimes.

La condition préalable d'un accord satisfaisait les deux parties directement concernées : les patrons parce que la porte d'une plus grande flexibilité du travail était enfin ouverte, et les syndicats parce que leur rôle en sortait renforcé. Les organisations signataires en tiraient un grand bénéfice car elles étaient ainsi créditées de pouvoirs de représentation supplémentaires indépendants de leur force électorale.

² A Flins, quand la Direction voulait faire travailler des ouvriers le samedi, les demandes de dérogation en heures supplémentaires étaient systématiquement affichées avec les noms et les secteurs concernés. En aucun cas, l'inspection du travail n'a donné d'avis défavorable.

Les éventuels syndicats non signataires, de leur côté, n'étaient pas mécontents parce qu'il pouvaient jouer à la contestation verbale des accords signés sans conséquences pratiques fâcheuses pour le patron.

L'application de ces procédures a été exemplaire chez Renault Flins. Depuis plus de quinze ans, la direction privilégie le partenariat avec FO, la CFDT et la CFE-CGC. La CGT, auparavant en harmonie avec elle, s'est en revanche réservée la place du syndicat contestataire, qui ne souscrit aucun accord ou presque. Il faut savoir que, chez Renault, l'activité de négociation se passe à un rythme effréné. On est constamment en présence de discussions et d'accords en cours d'élaboration.

De la sorte, l'offre syndicale est complète. Quand les ouvriers se mobilisent, la CGT a beau jeu de renvoyer la responsabilité des maux sur les concurrents signataires, langage vitriolé à l'appui. Et les signataires, s'appuyant sur le statu quo et la part de résignation toujours présente chez les travailleurs, peuvent aisément prétendre que les petits bouts d'avancées - quand il y en a - sont le fruit de leur réalisme et de leur engagement dans tel ou tel accord avec la direction de la société. Mais jamais, ni la CGT, ni la CFDT (qui, quelques rares fois, se permet de bouder la signature) n'ont demandé l'annulation en justice d'un accord conclu par d'autres syndicats.

Sur cette base, la direction de Renault a mis en œuvre un programme de tests pour apprécier la faisabilité des nouvelles dispositions légales. Elle a cependant adopté une tactique empreinte de prudence car elle avait bien en mémoire la longue lutte contre le travail obligatoire du samedi menée en 1975, qui avait débouché sur la suppression des samedis travaillés dans l'horaire de travail affiché de l'usine.

Premiers travaux pratiques. Une petite équipe d'une vingtaine de travailleurs démarre le VSD en 1985. Elle était chargée de la maintenance des presses, mission qui se poursuit encore aujourd'hui avec les mêmes horaires et presque les mêmes travailleurs qu'il y a plus de quinze ans. Mais la grosse innovation est venue en 1990. Après un an de négociations syndicats direction, un important accord voit enfin le jour. Il trace le cadre d'une gestion du temps de travail qui prévoit, en fonction de la demande du marché, la création d'une équipe supplémentaire en soirée gratifiée d'un horaire réduit.

Jusque là, la très grande masse des salariés de l'usine travaillait sous le régime qu'il est admis d'appeler des '2x8' : une équipe du matin et une équipe de l'après-midi. Le temps de travail des 2x8 se trouvait ainsi entièrement bouleversé. Le démarrage se faisait à 5 heures 30 le matin au lieu de 5 heures 45. Les 40 minutes de repas - obligatoires car plus de cinq heures de travail - ne pouvaient être prises qu'en fin de poste. En échange, la durée effective de travail baissait de deux petites minutes par équipe. La rotation des deux équipes s'achevait à 20 heures 18.

Les horaires ainsi compactés laissaient la place à une nouvelle équipe de 20 heures 18 à 2 heures 03, assortie d'une nuit complète le vendredi. Cette équipe n'avait pas le statut d'équipe de nuit. Les primes et la rémunération supplémentaire afférents au travail de nuit - apportant, chez Renault, un supplément de l'ordre de 20% du salaire - n'étaient donc pas reconnues pour les salariés de cette équipe. De plus, comme on l'a mentionné plus haut, l'activation de cette équipe était soumise à l'évolution de la demande de voitures.

Ce système a démarré réellement en 1993 avec le consentement de tous les syndicats, à l'exception près de la CGT. La CFDT a payé chèrement ce choix explicite de collaboration de classe, qui s'est soldé par la destruction presque totale de sa section de Flins après une longue bataille interne contre l'accord menée par la majorité des militants de l'usine. Les oppositionnels ont été exclus du syndicat. Majoritaire après les grèves de 1982-1983, actuellement, la CFDT ne représente plus, sur le plan électoral, que 13% des salariés de Flins.

Forte de ce premier succès, très vite, la direction de Renault a proposé de nouveaux " *accords de variabilité* " pour compléter le dispositif. Plusieurs versions de l'accord initial

ont été déclinées, de banques d'heures en capitalisation du temps, jusqu'à des ententes ponctuelles en fonction des opportunités offertes par le calendrier, etc..

Un accord global a finalement été ratifié en 1996 sous l'intitulé clair et net d'« *accord relatif à la variabilité des marchés* ». Avec ces nouvelles moutures des accords initiaux, en plus de la faculté d'activer l'équipe de soirée, les horaires de travail des '2x8' pouvaient varier selon les périodes de basse activité, d'activité moyenne ou forte. Les heures effectuées dépassant l'horaire de référence sont désormais cumulées dans des 'compteurs' et inversement. Entre-temps, se sont multipliés les horaires spécifiques à telle ou telle catégorie de travailleurs, à tel ou tel atelier. Ainsi, les fameux compteurs sont devenus totalement opaques.

Résultat, les horaires de travail sont totalement écartelés. Certains ne concernent qu'une poignée de travailleurs, d'autres une centaine de salariés, bien que l'essentiel de l'usine - dont notamment les chaînes - reste en '2x8' avec ou sans l'équipe de soirée. Le modèle Renault sur les horaires de travail a déteint de différentes manières sur d'autres entreprises et a servi de test pour les lois Aubry.

LA MECANIQUE DES 35 HEURES A L'ŒUVRE DANS LES ATELIERS DE RENAULT-FLINS

Les lois Aubry sont venues se greffer sur ce terrain déjà défriché par ces types d'accords de flexibilité. La complexité a été tellement accrue que seule l'administration patronale gardait l'entière maîtrise des fameux compteurs. L'accord Renault sur les 35 heures a été l'occasion d'incroyables marchandages entre syndicats et patrons. En conformité parfaite avec la définition du temps de travail des lois Aubry, l'employeur classait la plus grande partie des pauses au chapitre de la réduction de temps de travail.

Le solde de la réduction de temps de travail prenait la forme de journées non travaillées (JNT), intégrées, elles aussi, aux compteurs. Certains compteurs comptabilisent les journées censées être à l'usage discrétionnaire des ouvriers. D'autres plaçaient des journées de congé à la disposition de la direction, habilitée à décréter des JNT collectives.

Ainsi, la mécanique du système est devenue encore plus incompréhensible pour les ouvriers. Ces derniers, qui - rappelons-le - n'avaient rien demandé, sont restés à l'écart de ce qui se magouillait d'un bout à l'autre du processus. Par contre, les milieux syndicaux rentraient en état de fébrilité permanente. On a assisté aux grandes manœuvres patronales pour obtenir la signature de la CFDT, qui, une fois de plus, a sombré dans la crise.

Crise qui cette fois-ci s'est étendue à l'ensemble du groupe. Les sections CFDT d'Aubevoie, Guyancourt, Rueil, Flins, etc. refusaient de signer. Cela a entraîné l'éclatement du syndicat dans plusieurs sites entraînant, entre autre, la création de SUD Renault. Malgré cela, les hiérarchies supérieures des syndicats (sauf la CGT) ont fini par apposer leurs signatures en bas de l'accord qui est ainsi devenu applicable.

Nous sommes aujourd'hui dans une situation où la direction décide qui vient travailler ou pas : telle équipe et pas l'autre, sur telle chaîne et pas sur l'autre, et ainsi de suite. Pour les patrons, le système est formidable. En 2000, période de forte activité, l'usine sortait 2 000 voitures/jour. Avec les mêmes installations, en supprimant l'équipe de soirée en septembre 2001 et en passant en horaire de basse activité en septembre 2002, l'usine sort actuellement environ 1 520 voitures/jour et quelques 16 JNT - évidemment puisées dans les compteurs - ont été programmées pour novembre et décembre 2002.

Pour autant, les JNT ne représentent pas une nouveauté. Avant 1996, quand la demande était orientée à la baisse, on avait connu des JNT indemnisées dans une fourchette comprise entre 71 % et 76 % par diverses caisses dont le Fond de Régularisation des Ressources alimenté par des cotisations ouvrières réduites, les patrons et l'Etat.

Ici aussi, les choses ont bien changé. Les JNT sont désormais compensées par les heures effectuées dans les périodes d'horaires longs. Ainsi, ces dernières ne sont évidemment plus rémunérées quand elles sont effectuées.

EVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL DEPUIS 10 ANS POUR LES DEUX GROSSES EQUIPES DE L'USINE, LES « 2X8 ».

En 1993 :

Equipe du matin : de 5h30 à 12h42, soit 7h12
Equipe d'après midi : de 12h42 à 20h18, soit 7h36
Moyenne : 7h24 par jour, soit **37h par semaine**

En 1996, suite à l'accord relatif à la variabilité des marchés :

Equipe du matin : de 5h25 à 12h55, soit 7h30
Equipe d'après midi : de 12h55 à 20h25, soit 7h30
Moyenne : 7h30 par jour, soit **37h30 par semaine**

En Septembre 1999, application de la première loi Aubry :

Equipe du matin : de 5h25 à 13h05, soit 7h40
Equipe d'après midi : de 13h05 à 20h45, soit 7h40
Moyenne : 7h40 par jour, soit **38h20 par semaine**

En 2000, année de forte activité :

Equipe du matin : de 5h25 à 13h10, soit 7h45
Equipe d'après midi : de 13h10 à 20h55, soit 7h45
Moyenne : 7h45 par jour, soit **38h45 par semaine³**

Ces horaires recoupent exactement le temps de travail réel chez Renault Flins. Ces chiffres sont sans appel. A ce temps de travail journalier, il faut enfin ajouter 40 minutes supplémentaires, qui correspondent au temps de casse croûte conventionnellement rémunéré dans le cadre du '2x8'.

Ainsi, d'accords de variabilité en accords d'application des lois Aubry, le temps de travail effectif a crû d'1 h 45' par semaine pour les travailleurs de cette usine. Et certains syndicats ont encore le culot de clamer que "*ça, c'est du concret !*".... Ne reste plus actuellement pour la direction qu'à réintroduire le travail obligatoire du samedi. Cela pourrait bien se produire dès que les ventes remonteront.

Actuellement, avec des JNT à répétition, les fameux compteurs sont presque tous négatifs. C'est à dire que les travailleurs sont débiteurs de journées de travail vis-à-vis du patron. L'idée commence à se répandre que les compteurs pourraient absorber les journées de la cinquième semaine de congés et qu'il faudra se résoudre à travailler certains samedis pour établir à nouveau un solde temps positif.

Ce n'est pas encore fait, mais c'est dans l'air. Si cela se concrétisait, l'usine de Flins reviendrait vingt-huit ans en arrière avec le travail du samedi obligatoire. Et cela avec le soutien actif et indispensable des syndicats et grâce aux différentes lois Auroux, De Robien, Aubry et, maintenant, Fillon.

³ Depuis septembre 2002 : retour à l'horaire de 38h20 par semaine.

BILAN PROVISOIRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CHEZ RENAULT FLINS

Au total, qu'est-ce qui a changé depuis 1998 pour les travailleurs de l'usine de Flins ?

Avant tout, il n'est pas question des 35 heures hebdomadaires. Il n'y a pas non plus trace des 39 heures. Aujourd'hui, quand ils sont présents dans l'usine, les ouvriers de Flins travaillent en moyenne plus de 39 heures par semaine (42 heures 05 si on inclut les 40 minutes de casse-croûte qui doivent être normalement comptées en temps de travail). Les heures supplémentaires ne sont plus reconnues comme telles, donc ne sont plus majorées. Elles sont incorporées dans l'un des compteurs.

Dès cette année, la limite impérative du 31 mai 2003 pour solder intégralement le stock total des congés payés 2002 a sauté, annualisation du temps de travail aidant. De mémoire d'ouvrier, les congés d'été chez Renault étaient de quatre semaines d'affilée. En 2001, l'usine de Flins n'a cessé de fonctionner que pendant trois semaines consécutives. Aujourd'hui, il est fortement question de n'arrêter les chaînes que pendant quinze jours. Explication : les ventes de véhicules sont meilleures pendant la belle saison. Les congés, en revanche, peuvent attendre...

L'activation de l'équipe de soirée dont le fonctionnement est décrit plus haut, exige l'emploi de 700 à 800 travailleurs intérimaires. Aussitôt désactivée cette équipe, tout ce monde doit rentrer à la maison. Bonjour la précarité ! N'oublions pas que l'emballage publicitaire des lois Aubry avait été la lutte contre le chômage. Or, à Flins, ce sont les emplois précaires qui ont grimpé ces trois dernières années.

LE POINT DE VUE DES OUVRIERS SUR LA RTT

Jusqu'à présent, les innombrables péripéties liées à la RTT se sont produites sans la moindre intervention autonome des travailleurs. Dès 1997, quand on a commencé à entendre parler des projets de la gauche sur les 35 heures, les ouvriers n'ont pas caché leur méfiance. Avant même de connaître les intentions des différents gouvernements, les prolétaires demeuraient extrêmement sceptiques.

Ils ne comprenaient pas pourquoi on voulait leur faire cadeau des 35 heures, alors qu'ils ne demandaient rien à ce propos. Il faut garder en mémoire qu'avant 1997, aucune grève ou manifestation ouvrière n'a revendiqué « *les 35 heures* ». Il s'agissait en revanche d'une vieille lubie des syndicats, mais jamais des ouvriers. Comme ça, sans grève, gratuitement, allait-on nous faire un si joli don ? Alors que d'habitude, pour quelque revendication que ce fut, c'était à tous les coups la bagarre ? C'était louche.

L'expérience et le bon sens des ouvriers ne se trompaient pas. La suite leur a donné évidemment raison. Et les grèves ont fusé, mais contre les modalités d'application de la RTT, nullement pour exiger son introduction sur la base de la législation en vigueur. L'un des côtés les plus sordides, c'est que plus on descend dans la hiérarchie des couches sociales, davantage se manifestent les aspects rédhibitoires de l'application des lois Aubry. A la chaîne, travailler une heure et demie ou deux heures de plus par semaine est ressenti bien autrement que dans le cadre d'autres procès de travail moins pénibles. Bien entendu, ceci ne justifie nullement l'adoption de la flexibilité des horaires dans ces autres secteurs de la main d'œuvre salariée.

Les lois Aubry ont légalisé et généralisé les mesures que patrons et syndicats avaient concoctées pour accroître encore davantage l'exploitation des prolétaires. Depuis 1983 et jusqu'aux lois Aubry, ces dispositifs avaient le statut de dérogations, donc d'exceptions au code du travail. A partir de l'adoption de la législation sur la RTT, ces exceptions sont devenues loi, votée et adoptée par l'Etat.

Il n'est évidemment nullement question ici de s'agenouiller devant quelle que loi que ce soit émanant d'un Etat quel qu'il soit. Pour autant, il ne faut oublier que la barbarie de l'exploitation capitaliste connaît des degrés. Et pour les prolétaires, au quotidien, les degrés en

question changent parfois bien des choses. La gauche a bien fait sa part de travail, dans la plus pure tradition social-démocrate. Elle l'a fait au sommet de l'Etat, comme sur les innombrables terrains d'application, au travers de ses multiples relais politiques, associatifs et syndicaux.

Maintenant c'est au tour de Fillon. Sa tâche est cependant plus réduite. Il s'agit pour lui de peaufiner des aspects de la législation en vigueur afin de minimiser ses coûts pour les patrons et de maximiser les nouvelles opportunités offertes à l'exploitation. L'un de ses chantiers concerne les heures supplémentaires. Il vise l'élimination pure et simple de leur supplément résiduel de rémunération.

QUELQUES DONNEES SUR L'APPLICATION DES LOIS AUBRY ET FILLON

LES LOIS AUBRY EN QUELQUES POINTS

1. Une durée légale du travail effectif (hors temps de pauses, temps de casse croûte, etc.) de 35 heures, soit 1 600 heures par an. Le temps de travail effectif est défini comme suit : “ *le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur à l'exception du temps pendant lequel il peut vaquer librement à ses occupations.* ”. Cette définition a représenté et représente l'os à ronger jeté aux syndicats dans les négociations des accords d'application. Avec les résultats minables qu'on connaît.
2. Le quota d'heures supplémentaires est fixé à 130 par an, soit en moyenne 2 heures 30 par semaine. Il est de 90 heures lorsque l'entreprise adopte la modulation des horaires de travail. Prioritairement, la majoration des heures supplémentaires est 'payée' en temps équivalent et pas en argent.
3. L'annualisation des horaires. Le temps de travail peut varier de zéro à 48 heures par semaine. Seules conditions : pas plus de 10 heures par jour et pas plus de 44 heures par semaine sur douze semaines consécutives (46 heures pour les entreprises qui ont conclu un accord dès la première année de la loi Aubry 1).
4. La réduction du temps de travail annuel peut se faire sous forme de journées ou demi-journées non travaillées. La formulation “ *pour partie au choix du salarié, pour partie au choix de l'employeur* ” laisse toute latitude de manœuvre aux patrons.
5. Sur les salaires, modération ou gel des salaires pendant un, deux ou trois ans selon accord.

... ET LEURS RESULTATS

1. La dernière enquête des services statistiques du ministère du travail chiffre à 38 heures en moyenne la durée hebdomadaire de travail effectif des salariés soumis à la législation sur les 35 heures. Les travailleurs concernés par l'annualisation et la modulation du temps de travail s'élèvent à environ 38% du total des employés des entreprises du secteur concurrentiel de plus de vingt salariés (72% dans la construction). En 1994, le régime de l'annualisation du temps de travail, ne concernait que 4% à 8% des travailleurs du privé des sociétés de plus de vingt salariés.
2. La moitié des entreprises au temps de travail annualisé présente une amplitude moyenne de variation des horaires hebdomadaires de 19 heures.
A titre d'exemple, en semaine de basse activité, la durée hebdomadaire de travail peut n'être que de 25 heures, alors qu'en semaine de forte activité l'horaire culmine à 44 heures.
3. Concernant les salaires, un tiers des salariés passés à la moulinette des lois Aubry ont subi un gel des rémunérations et 14% du total ont dû faire face à une modération des

augmentations pour des durées moyennes de 23 à 29 mois, en fonction de la date de mise en application.

LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR FILLON

1. La notion d'annualisation du temps effectif de travail devient explicitement la seule référence. Exit la durée hebdomadaire. Plus de 35, 39 ou 40 heures par semaine. Seules restent les 1 600 heures par an, réparties en fonction des exigences de la production capitaliste. Le voile hypocrite des lois Aubry est levé, où la durée hebdomadaire figurait encore mais pour mieux être contournée à coups de modulations et d'annualisation.
2. Le volume maximum total des heures supplémentaires sur l'année passe de 130 à 180 heures. Cette disposition a fait couler beaucoup d'encre chez les commentateurs attirés de la gauche parlementaire aujourd'hui reléguée à l'opposition. L'objectif visé par ces défenseurs de la social-démocratie est de dénoncer la volonté de la nouvelle équipe gouvernementale de casser le cadre favorable aux travailleurs des lois Aubry. Mais voilà, cette mesure n'a pas d'incidence pratique pour les salariés, surtout de ceux des entreprises qui sont régies par des accords sur la RTT. En effet, comme nous le notions plus haut, les patrons disposent déjà des outils légaux de l'annualisation et de la modulation du temps de travail effectif pour comprimer au strict minimum les heures supplémentaires reconnues comme telles.
3. Les heures supplémentaires, jusqu'en décembre 2005, ne seront majorées que de 10% dans les entreprises de moins de vingt salariés. Pour les autres, la majoration reste, pour l'instant, de 25%. Mais il y a possibilité de descendre jusqu'à 10 % s'il y a accord entre le patron et les syndicats.
4. Sur la question du salaire minimum, les lois Aubry ont créé cinq SMIC différents. La loi Fillon les réunit au moyen de progressions différentes sur trois ans dont aucune ne devrait être inférieure à l'évolution du coût de la vie indice officiel. La décision d'assembler les différents régimes ne fait que restaurer la situation précédente, à l'avantage, cependant, d'une meilleure lisibilité et planification des coûts de la force de travail pour les employeurs.

Que reste-t-il au bout du processus ?

La flexibilité des horaires de travail, un point c'est tout. C'est-à-dire la soumission complète – en 'temps réel' - des conditions de l'exploitation aux exigences ponctuelles et aux évolutions particulières des marchés.

Enfin, sur le plan politique, on a eu un bel exemple de la division du travail entre gauche et droite d'Etat au service du capital.

Bruxelles-Paris, le 10 janvier 2003.

Pour toute correspondance : écrire, sans autre mention, à B.P. 1666, Centre Monnaie, Bruxelles.