

LOI DES 35 HEURES : COURONNEMENT DE VINGT ANS D'OFFENSIVE DU CAPITAL CONTRE LE PROLÉTARIAT

1. PRESENTATION

Le second volet de la loi Aubry sur les 35 heures a été adopté par le parlement en décembre dernier et est entrée en application le 1^{er} février de cette année. Dans le numéro précédent de cette revue, un article consacré au premier volet de la loi et destiné à présenter ses objectifs sous-jacents avait été publié. Ceux-ci seront rappelés ici en quelques lignes¹. Une analyse cursive des mesures législatives essentielles de la seconde loi suivra, précédant un état des lieux examinant l'application concrète de la loi dans les entreprises et la nature des réactions prolétariennes qu'elle a suscitées.

2. QUELQUES RAPPELS

La loi dite de réduction du temps de travail constitue un dispositif de choix dans l'arsenal idéologique de la gauche plurielle au pouvoir en France depuis juin 1997. Elle a donné lieu à une production sans précédent de mystifications destinées à masquer ses objectifs réels. Présentée comme l'œuvre « sociale » majeure de la législature, s'inscrivant dans la lignée des « grandes réformes » accomplies par la gauche de gouvernement au cours du siècle, cette loi marquerait à la fois un pas supplémentaire dans la libération des travailleurs du temps de travail contraint et serait le moyen enfin trouvé, par le biais du partage du travail, de favoriser une diminution radicale du chômage de masse. Ces deux thèmes², déclinés avec des variantes et des

¹ Le lecteur qui souhaiterait lire l'intégralité de ce premier travail « *Les 35 heures contre le prolétariat* » peut se reporter au n° 8 de *Mouvement communiste*, printemps/été 1999.

² Pour une analyse approfondie des mystifications idéologiques sur ces questions drainées par la gauche plurielle et les franges plus ou moins gauchistes qui tournent autour d'elle, nous nous permettons encore une fois de renvoyer le lecteur au n° 8 de *Mouvement communiste* et notamment à l'article « *Considérations sur les agitations des chômeurs et précaires* » dans lequel les travaillistes stalino-trotskyistes, qui considèrent le travail sous sa forme salariée comme l'horizon indépassable de notre temps, et les autonomo-écologico-socials démocrates, qui relativisent la place du travail,

nuances purement formelles par tout le spectre politique de gauche, des staliniens rénovés à la social démocratie en passant par les Verts jusqu'à la prétendue extrême-gauche, font désormais partie de l'attirail idéologique obligé de toute la gauche et marque désormais sa seule spécificité vis-à-vis de la droite, à l'heure de l'aggiornamento aux réalités dites incontournables et intangibles de la « mondialisation », du « marché » et de la pseudo « nouvelle économie »³.

Face à ce rideau de fumée, il est nécessaire de rappeler que la loi dite des 35 heures s'inscrit certes dans une ligne historique, mais que celle-ci loin d'être marquée du signe de la libération prolétarienne se place plutôt dans la réalité de l'offensive du capital menée avec énergie depuis trente ans et destinée à faire face au retour marqué des crises cycliques de dévalorisation. Offensive dans laquelle, il ne faut jamais cesser de le rappeler, la « gauche » a joué un rôle que l'on peut sans hésitation qualifier de primordial. C'est en effet la loi Auroux de 1982, votée en son temps par la majorité socialo-stalinienne, qui a initié le processus d'une recomposition du temps de travail destinée à coller au plus près des besoins liés à la valorisation du capital. Dans l'histoire des relations sociales en France, cet aspect du travail réformateur de la « gauche » est désormais qualifié par les sociologues et autres spécialistes des

voire même prédisent sa fin, sont renvoyés dos à dos au nom de la perspective communiste de l'abolition du travail salarié.

³ Nous consacrerons un prochain numéro aux questions de la « nouvelle économie » et de la « mondialisation ». Pour rappeler d'une part que, loin de constituer, comme l'écrit le crétin Ignacio Ramonet dans une des éditions de son *Immonde Diplomatie*, une réalité nouvelle née de l'effondrement du mur de Berlin, la prétendue « mondialisation » est consubstantielle à l'émergence du mode de production capitaliste au XVI^e siècle et qu'elle ne constitue donc pas une réalité « nouvelle » et d'autre part, que derrière les cris d'orfraie –ou d'admiration éperdue– qu'elle suscite, il s'agit d'empêcher une réelle critique du mode de production pour y substituer des lamentations sur le pouvoir de la méchante finance et invoquer les mânes de Keynes, « l'économiste citoyen » comme on dit du côté de la rédaction de *Charlie-Hebdo*.

questions du travail de « tournant de 1981 »⁴ : *« La première transformation concerne le mode de régulation du temps de travail. On assiste, dans les années 80, au passage d'un mode tutélaire de réglementation du temps de travail à un mode négocié ; la régulation centrale opérée par l'Etat devient locale puisque le temps de travail fera désormais l'objet de négociations et d'accords variables d'une branche à l'autre et d'une entreprise à l'autre (...). L'accord interprofessionnel du 17 juillet 1981 ouvre la voie à ce changement du mode de régulation : il accepte le principe d'une réduction de la durée du travail (réduction de la durée légale, allongement des congés payés, etc.) contre un assouplissement des règles d'aménagement du temps de travail (modulation, équipes de fin de semaine, etc.). Le temps de travail est désormais traité comme une variable d'ajustement entre la logique sociale tournée vers la réduction de la durée du travail et la logique économique tournée vers l'amélioration de la compétitivité des entreprises. L'irruption légale de la négociation dans le domaine du temps de travail, où elle ne figurait pas, résulte, d'une part, de l'obligation annuelle de négocier sur la durée et sur l'aménagement du temps de travail et, d'autre part, de l'introduction de possibilités de dérogations par la voie de la négociation conduisant aux accords de branche ou d'entreprise. »*⁵

Il est capital pour comprendre les enjeux de la loi Aubry de rappeler ce point d'histoire. L'arsenal juridique adopté dans le cadre de la loi Auroux (16 janvier 1982) allait permettre d'introduire, sous prétexte de réduction du temps de travail, la

possibilité d'annualiser celui-ci, de déroger aux règles de l'horaire collectif et du repos dominical (constitution d'équipes de fin de semaine, travail par roulement). Cette révolution normative du droit du travail est à l'origine des mutations et des bouleversements de la condition prolétarienne qui vont se succéder jusqu'à aujourd'hui. La droite, de son côté, allait peaufiner l'œuvre juridique de la gauche avec la loi quinquennale du 20 décembre 1993 visant à accroître la flexibilité du temps de travail en favorisant l'adoption négociée d'« arrangements temporels » diversifiés : *« Ces dispositifs nouveaux concernent aussi bien l'aménagement collectif que l'aménagement individuel du temps ; ils visent des possibilités de réduction de la durée du travail en contrepartie d'une flexibilité du temps de travail, l'annualisation plus complète du temps de travail collectif et surtout individuel (temps partiel annualisé), et des aménagements aux règles relatives à la répartition de la durée du travail sur la semaine. De plus, la loi quinquennale tente de relancer le mouvement de réduction négociée de la durée du travail dans une perspective d'emploi, dans ce but, elle le lie à l'extension de l'annualisation donnant aux entreprises plus de souplesse d'organisation et de fonctionnement. »*⁶

On le voit les prétentions à l'originalité de la gauche et le monopole qu'elle revendique sur la gestion des questions relatives au temps de travail ne sont pas de mise. En vingt ans, l'Etat capitaliste, par delà les aléas des combats politiques gauche/droite, a manifesté une continuité remarquable dans ses attaques contre la condition ouvrière, jouant pleinement son rôle de représentant général et de défenseur des intérêts du capital. En 1996, et sur ce point précédant la gauche comme laboratoire idéologique, la loi Robien trouvait sa raison d'être dans une liaison plus marquée entre réduction du temps de travail et « maintien de l'emploi » à grands coups, bien sûr, de subventions étatiques destinées aux entreprises.

En vingt ans, et profitant de l'aubaine fournie par les révolutions juridiques de droite et de gauche, les entreprises, fidèlement secondées par les syndicats trop heureux de disposer de nouvelles prérogatives dans leur escarcelle, profitant du rapport de forces favorable créé, entre autres, par l'existence d'une formidable armée de réserve industrielle, vont passer des centaines d'accords

⁴ Jusqu'au début des années 80, le temps de travail en France ressortit au domaine de l'Etat. La législation de 1936 sur les 40 heures définit une norme s'inscrivant dans le cadre hebdomadaire, s'appliquant à tous les salariés de manière égalitaire et réglementaire. 1981 vient donc remettre en cause ce cadre trop rigide n'offrant pas les outils juridiques - Etat démocratique oblige - pour annualiser et flexibiliser le temps de travail. Loin de nous, ici, la volonté d'idéaliser 36 ou l'Etat interventionniste. Le capital a très bien su tourner les obstacles que pouvaient constituer la loi de 36 en rationalisant la production par des licenciement massifs (substitution du travail mort au travail vivant) et... en ignorant la loi des 40 heures.

⁵ « *Vers la fin du temps de travail ?* », Jens Thoemmes, Presses Universitaires de France, 2000. Les passages soulignés en gras dans la citation sont de notre fait.

⁶ Op cit

dits de réduction du temps de travail. En 1994, les accords sur le temps de travail conclus en entreprise représentaient 45,1 % de la totalité des accords conclus soit 3024, avec un taux d'engagement des syndicats variant de 86 à 99 %, manifestant comme l'écrit élégamment un sociologue du travail une « *logique globale d'adhésion forte des organisations syndicales aux accords négociés* »⁷. Cette course aux accords témoigne pleinement que, malgré les hurlements du MEDEF, la réduction du temps de travail (RTT) telle qu'elle a été favorisée ces dernières années correspondait pleinement aux intérêts du capital.

3. AUBRY VERSION 2 : LES PRINCIPAUX ASPECTS DE LA LOI

Le deuxième versant de la loi Aubry, votée le 15 décembre dernier à l'Assemblée nationale, s'inscrit pleinement dans cette histoire et en constitue le couronnement momentané, voire même la parousie si nous n'avions pas peur des mots. Nous ne nous livrerons pas ici à un commentaire exhaustif de celle-ci mais nous nous arrêterons sur les points qui nous apparaissent les plus significatifs du point de vue de la condition prolétarienne.

3.1. L'OBLIGATION LÉGALE

La durée du travail passe à 35 heures le 1^{er} février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, avec un temps d'adaptation d'un an qui leur est laissé à condition qu'à la date du 1^{er} février des négociations aient été entamées avec les syndicats ou des représentants mandatés. Ce premier article sanctionne la division de la classe ouvrière en fonction de la taille de l'entreprise, excluant des 35 heures jusqu'en 2002/2003 les 4,5 millions de salariés qui travaillent dans les entreprises de moins de 20 salariés

3.2. LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

Le contingent d'heures supplémentaires reste fixé à 130 heures par an. Pour les entreprises qui pratiquent la modulation du temps de travail, c'est-à-dire l'annualisation du temps de travail, soit 1600 heures sur l'année, ce contingent est porté à 90 heures annuelles. En 2000 et 2001, afin de

laisser aux entreprises le temps de « s'adapter » les quatre premières heures ne seront majorées que de 10 %, les quatre suivantes de 25 % et les autres de 50 %. Il faut noter que dans l'ancien régime des heures supplémentaires, les quatre premières heures étaient rémunérées 25 % en plus et 50 % au-delà. Il s'agit donc d'un cadeau aux entreprises sous forme d'une diminution du taux horaire des heures supplémentaires. En outre, le paiement de cette majoration n'est plus obligatoire mais peut se faire sous forme de jours de repos compensateurs à moins que le paiement desdites heures n'ait été explicitement prévu dans un accord collectif.

En résumé, dans les entreprises où le temps de travail est modulé, les semaines où, du fait de la charge de travail, l'horaire hebdomadaire dépassera 35 heures, les heures supplémentaires ne seront plus rémunérées. Dans l'hypothèse où la durée annuelle fixée ne permettrait pas de faire face à la charge de travail, les heures supplémentaires verront leur taux de rémunération diminué de 25 à 10 %. Les prolétaires qui compensaient la chute de leur salaire réel par le recours aux heures supplémentaires verront donc dans tous les cas de figure leur salaire diminuer.

3.3. DURÉE ANNUELLE DE TRAVAIL

Même si l'annualisation du temps de travail était une réalité vieille de plusieurs années pour des millions de salariés, celle-ci est pour la première fois introduite explicitement dans le code du travail sous forme d'une durée annuelle de 1600 heures. Dans ce cadre, la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période de 12 semaines pourra atteindre 44 heures et même au-delà en cas d'accord de branche (46 heures).

3.4. SMIC

Le salaire minimum est désormais tronçonné en deux parties. Pour éviter une augmentation du taux horaire, lequel renchérirait de plus de 10 % le salaire des prolétaires rémunérés au SMIC dans les entreprises où la durée du travail s'élève à 39 heures hebdomadaires, le salaire minimum est scindé en une partie rémunérée au taux horaire en vigueur, soit 40,72 FF, et un complément différentiel de telle sorte que le salaire mensuel demeure inchangé. Le mécanisme du complément différentiel est le suivant : soit une durée mensuelle du travail de 169 heures rémunérée au taux horaire en vigueur soit, 40,72 FF, ce qui donne un SMIC brut mensuel de 6881,68 FF,

⁷ Op. cit.

l'entreprise passant aux 35 heures, le SMIC ne s'élève plus qu'à 6189,44 FF. Pour éviter une perte sèche de salaire, l'entreprise versera un complément différentiel correspondant à la différence soit 692,24 FF. Ce mécanisme évite de porter le taux horaire à 45,27FF. Cette pirouette, dans son objectif proclamé de maintenir le niveau de salaire, est bien sûr un leurre dans la mesure où ledit complément ne sera pas assujéti aux augmentations accordées chaque année, les fameux « coups de pouce ». En outre, la loi prévoit un second SMIC pour les nouveaux embauchés, lesquels, à partir du moment où ils n'occuperont pas un emploi équivalent à ceux occupés par des salariés en place, n'auront pas droit au fameux complément différentiel.

3.5. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

D'après la loi, le temps de travail effectif, à savoir le temps rémunéré, comprend les périodes de restauration et de pause lorsque, pendant ces périodes, le salarié reste à la disposition de l'employeur. Le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail, lorsque le port d'une tenue spéciale est obligatoire, doit faire l'objet de contreparties. Il apparaît clairement ici que le temps d'habillage et de déshabillage ne fait donc pas partie du temps de travail effectif puisqu'il doit « faire l'objet de contreparties ». Cette question avait fait l'objet de gesticulations tragi-comiques puisqu'au moment de la discussion de la loi à l'Assemblée Nationale, la première mouture du texte, sous la pression de certains députés en veine de « radicalité », avait abouti à une définition intégrant dans la comptabilité du temps de travail le temps d'habillage et de déshabillage. Un froncement de sourcils de l'Association nationale de l'industrie alimentaire a suffi à calmer les velléités réformatrices de la gauche plurielle et Martine Aubry déclarait au Sénat quelques jours après l'intervention de l'association patronale que « *dans certains cas, on peut admettre que le temps d'habillage ne fait pas partie du temps de travail* »⁸. Quoi qu'il en soit, le succès de l'intervention des industriels de l'agroalimentaire ne restera pas inaperçu de l'ensemble du patronat, qui, ici et là, profite de l'introduction des 35 heures pour remettre en

⁸ L'ANIA regroupe 35 fédérations regroupant près de 400 000 salariés. Dans certains secteurs, notamment le lait, la charcuterie, la conserve, l'habillage peut prendre jusqu'à 30 minutes par jour.

cause l'intégration des temps morts, c'est-à-dire morts à la valorisation, dans le calcul du temps de travail effectif.

3.6. BAISSÉ DU COÛT DU TRAVAIL

La loi Aubry 2 poursuit les politiques de réduction du coût du travail en vigueur depuis 20 ans sous la forme d'un allègement de charges sur les salaires (jusqu'à 1,8 fois le SMIC) et une aide forfaitaire pérenne. Contrairement à ce que prévoyait la loi Aubry 1, ces allègements ne sont plus subordonnés à de quelconques créations d'emplois. Les charges sociales dévolues au patronat sont en quelque sorte socialisées et se traduisent, pour les salariés, par un effet mécanique en impôt directement prélevé sur le salaire (RDS, CSG) et la baisse du salaire social. Déficit de la Sécurité sociale oblige...

4. ETAT DES LIEUX DES ACCORDS PASSÉS

Pour faire un bilan des accords signés dans les entreprises sur les 35 heures, l'on dispose de deux types de sources. D'une part des statistiques du ministère de l'Emploi, lesquelles recensent les accords conclus et d'autre part des enquêtes effectuées par les instituts de sondage. Au 12 avril dernier, d'après le ministère de l'Emploi, 29 500 accords sur les 35 heures avaient été signés depuis juin 1998, date d'entrée en vigueur de la loi Aubry n° 1. Le nombre de salariés passés, ou sur le point de passer à 35 heures, atteindrait 3 275 000. Si l'on ajoute à ce chiffre les salariés couverts par les accords passés dans le cadre de loi Robien et les salariés en travail posté qui travaillent déjà 35 heures, on arrive à une estimation avoisinant 3 500 000, soit 41 % des salariés à temps plein travaillant dans des entreprises de 20 personnes et plus. D'après un sondage réalisé par BVA, en mars dernier, 43 % des entreprises de plus de 20 salariés étaient à cette date passées aux 35 heures soit 35000 environ sur un total de 82 000.

Une autre enquête, réalisée en avril par EPSY auprès de 300 PME, précisait que 33 % des entreprises de 20 à 50 salariés n'avaient encore entamé aucun type de négociations.

D'après la DARES, plus de la moitié des accords de réduction du temps de travail sont signés dans les services, avec une sur-représentation du secteur du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration (18 % des accords signés) devant le secteur des services aux entreprises. 24 % des accords ont été

signés dans l'industrie dont 9 % pour la métallurgie. Ces données démontrent que les secteurs qui avaient un intérêt objectif plus marqué à l'application de la loi, du fait, soit d'une activité marquée par des cycles saisonniers, comme dans le secteur du commerce et de l'hôtellerie rendant l'introduction d'une modulation du temps de travail attrayante, soit d'impératif lié, du fait de la lourdeur de la composition technique et organique du capital, à l'amortissement, rendant là aussi la flexibilité accrue permise par la loi fort avenante, se sont emparés de la loi relativement plus vite, même si la ruée n'est pas au rendez-vous puisque les entreprises de plus de 500 salariés ne représentent que 3 % des accords signés à ce jour.

5. LE CONTENU DES ACCORDS

La question de l'évaluation du contenu des accords est délicate. Les sources dont on dispose datent en effet d'il y a un an, époque à laquelle le nombre d'accords signés était encore dérisoire. Ce qui apparaît nettement, c'est que les entreprises signataires d'un accord ont profité de l'aubaine pour réorganiser leur procès de travail. Ainsi, par exemple, 36,5 % des salariés de l'industrie concernés sont employés par des entreprises allongeant la durée d'utilisation de leurs équipements. Selon une enquête IFOP de juillet 1999, 56 % des accords prévoient une durée hebdomadaire maximale comprise entre 39 heures et 47 heures. 8 % des conventions vont jusqu'à 48 heures.

Parmi les signataires, la CFDT se distingue avec plus d'un accord signé sur trois. La CGT, quant à elle, malgré ses prétentions contestataires (il est vrai de plus en plus étiques chaque année) de prétendu syndicat de classe, arrive en deuxième position et fait donc mieux en termes de signatures que les « gentils » chrétiens de la CFTC.

6. « UNE VICTIME : LA POLITIQUE SALARIALE »⁹

Sur la question des salaires, 90 % des accords prévoyaient une compensation intégrale de la rémunération... avec à la clé une baisse planifiée des salaires réels. Selon la DARES, service statistique du ministère de l'Emploi, un gel des salaires, pour une durée moyenne de deux ans, est

prévu dans 46,3 % des entreprises. Tandis qu'une clause de modération salariale, applicable pendant trente mois en moyenne, a été introduite dans 30,4 % des cas. Le bilan des négociations dans les branches, pour l'année 1999, a été rendu public le 1^{er} mai par le ministère de l'Emploi. Celui-ci fait apparaître une certaine dégradation de la situation des bas salaires. D'après le quotidien *Le Monde* daté du 29 avril, cette « *douloureuse* » situation s'explique de la manière suivante : « *Tout occupés à négocier des accords sur les 35 heures – 132 ont été signés à ce jour – bon nombre de secteurs ont négligé un autre aspect de la négociation collective. Ainsi, le nombre de branches jugées « conformes », c'est-à-dire ne possédant aucun niveau de salaire inférieur au SMIC, est tombé à 30 % contre 41 % au 1^{er} février 1990, date à laquelle ce type de bilans a été lancé.* »

« Globalement, le rythme de l'activité conventionnelle sur les salariés (sic) (lire les salaires NDLR) s'est nettement ralenti », indique le document : en 1999, 38 branches seulement ont conclu un accord de revalorisation de la grille des salaires minima ou suivi une recommandation patronale, contre 64 en 1998 et 78 en 1997. » L'article se conclut, malgré les interprétations lénifiantes du ministère pour lequel la négociation dans les branches ne préjuge en rien de ce qui se passe dans les entreprises, sur cette phrase : « il semble bien pourtant que la modération salariale est importante, y compris pour les rémunérations les plus modestes. » Ce constat est de toute façon corroboré par l'INSEE. Pour l'année 1999, le salaire moyen mensuel de base de l'ensemble des salariés n'a augmenté que de 1,6 %, augmentation entièrement résorbée par l'inflation. Le pouvoir d'achat des ménages a, lui, progressé en termes réels de 1,8 %, mais cette hausse est liée pour l'essentiel aux 320 000 demandeurs d'emploi qui ont retrouvé un poste. On peut donc dire qu'en 1999, année de faibles négociations pourtant sur la réduction du temps de travail, les salaires ont stagné et que la montée en puissance de la loi dans les prochains mois n'augure rien de bon pour ceux-ci. D'ailleurs, pour les mois à venir, l'INSEE parie sur la poursuite de la « modération » salariale du fait de la loi sur les 35 heures : « Malgré la remontée de l'inflation, la modération salariale semble acquise (...) et ne devrait pas enregistrer d'accélération notable à court terme. »

⁹ Intertitre du supplément du Monde du mardi 15 février 2000 consacré aux 35 heures.

7. LES RÉACTIONS DANS LES ENTREPRISES : ACCORDS ET DÉSACCORDS

Depuis deux ans, on assiste à une multiplication de conflits sur les 35 heures. Des centaines de grèves ont éclaté dans tout le pays pour s'opposer à tel ou tel aspect de l'application de la loi. Cependant ce foisonnement ne doit pas induire en erreur. Ces grèves n'impliquent à chaque fois qu'un très petit nombre de salariés et la tendance à la généralisation est quasiment nulle. Sur ce point, la philosophie de la loi qui vise à fragmenter la négociation entreprise par entreprise, service par service, n'est pour le moment absolument pas remise en cause par les prolétaires. Cette situation est bien sûr la traduction de la faiblesse de la lutte de classe en France depuis au moins vingt ans. La conscience d'appartenir à une seule classe sociale s'est délitée au fur et à mesure de l'éclatement des statuts, des situations au sein du prolétariat. Au regard de la situation qui prévalait il y a une vingtaine d'années encore où le contrat de travail à durée indéterminée dominait sans conteste¹⁰, où le travail précaire était résiduel, le temps partiel quasiment inconnu de même que les différentes variétés de travail gris (emplois jeunes, CES, etc.), on peut dire que la classe ouvrière, du fait de l'offensive du capital, subit une hétérogénéité sans

¹⁰ Voici quelques chiffres permettant d'apprécier les bouleversements intervenus dans la situation du travail salarié en France au cours de ces 20 dernières années : en 1954, les non-salariés formaient environ un tiers de la population active et les salariés à temps plein en CDI la quasi-totalité des deux tiers restant (60,5 %). Sur une population active estimée à 20 millions de personnes, les chômeurs représentaient à peine 2 %, de même que les temps partiels. En 75, les non-salariés ne représentent plus que 17,3 % de la population active, les salariés 72,4 % d'une population active s'élevant à 22,1 millions de personnes, soit un gain de l'ordre de 12 points. A cette époque, même si le chômage a progressé ainsi que le travail à temps partiel pour représenter respectivement 4 % et 5 % de la population active, l'écrasante majorité des salariés travaille à temps plein et à durée indéterminée. C'est l'époque où les premières agences d'intérim, qui ouvrent à la faveur de la crise économique, sont qualifiées d'entreprises de négriers par la « gauche » et les syndicats réunis. En 1998, le changement de paysage est radical : l'emploi dit « normal » ne représente plus que 56,2 % de la population active (25,6 millions) tandis que le chômage officiel, les formes d'emploi atypique et le travail à temps partiel culminent à respectivement à 12,5 %, 6,7 %, 15 %. Assurément, la « gauche » n'a pas démérité.

précédent. Cet état des lieux pèse donc de tout son poids pour expliquer la dispersion actuelle de la riposte ouvrière. La deuxième explication est bien sûr plus conjoncturelle. Si l'on prend en effet la totalité des accords signés, on voit qu'ils ne touchent environ que 2 % de la totalité des entreprises (entreprises de moins de vingt salariés comprises) et donc que la grande majorité des salariés ne sont pas encore concernés par le « progrès social » tel que le conçoit la gauche dite plurielle.

8. LE PARADIGME DE LA POSTE

Cette dispersion de la riposte de la classe s'est illustrée de la manière la plus caricaturale à la Poste où des centaines de conflits ont vu le jour depuis le début de l'année contre la banalisation du travail du samedi et sur l'exigence du recrutement pour faire face à l'augmentation de la charge de travail. Sur 306 000 agents, la direction, depuis le mois de janvier, n'a recensé que 4500 grévistes soit, pour 600 conflits recensés par cette même direction, une participation moyenne ridicule. Certes, il conviendrait de ramener ce nombre de grévistes (que la CGT évalue, quant à elle, à « plusieurs dizaines de milliers ») aux 75 000 agents qui ont fait effectivement, pour l'instant, l'objet d'un accord. Mais même avec ce mode de calcul, l'implication dans les grèves reste minoritaire (6 % des agents concernés par les 35 heures). Cela n'exclut pas bien évidemment, et on l'a vu à Toulouse et à Nice notamment, des pics de lutte où les grèves pouvaient toucher plusieurs centaines de salariés et s'inscrire dans la durée. Mais ce qui est frappant c'est le fait qu'à aucun moment ne se soit posé, pour les milliers de grévistes impliqués à un moment ou un autre dans les conflits contre l'application de la loi des 35 heures, la question de la généralisation des luttes.

8.1. UNE TENDANCE LOURDE

Depuis plus d'une dizaine d'années, la Poste a subi une modernisation sciemment voulue et organisée par sa direction sous la houlette des différents ministres et gouvernements qui se sont succédés. Cette adaptation a eu pour but de moderniser une entreprise dont les salariés se sont illustrés depuis 1968 dans de nombreuses grèves et actes de résistance. Elle s'est développée sur deux axes :

- Une réorganisation du processus de production, par segmentation en entités

indépendantes, appels à la sous-traitance, externalisation,

- Une désuniformisation des conditions de travail et l'extension des contrats spéciaux (contractuels, vacataires, etc...).

Cette offensive a commencé lorsque la Poste (administration jusqu'en 1990) est devenue exploitant autonome de droit public à partir de 1991.

Les centres de tri les plus gros et combatifs ont été soit supprimés (comme Paris Brune haut lieu de la grève de 1974), ou réduits en taille et isolés à la périphérie des villes (les bureaux des gares eux aussi ont été réduits pour éviter les contagions avec les cheminots). En parallèle, des centres de tri clandestins ont été mis en place de façon à briser les grèves, certes avec plus ou moins de succès¹¹. Le transport du courrier, entre centre de tri et bureaux distributeurs, a été sous-traité à hauteur de 50 %. Des services nouveaux ont été mis en place comme Chronopost, Tat Express, Denkhaus et Publi trains regroupés dans Sofipost (CA = 5,8 milliards de FF en 1998) avec des chaînes de traitement indépendantes, les services dédiés aux entreprises (avec contrats négociés et remises de tarif sur les volumes traités), etc. La poste est aujourd'hui divisée en quatre grosses entités : Courrier, Finance, Colis et Réseau public qui, à tout moment, pourront être filialisées.

D'autres catégories ont été promues comme les commerciaux (ou dans une moindre mesure les guichetiers) au nom du service au client. Les chèques postaux ont été décentralisés pour casser les centres combatifs comme Paris Montparnasse ou Bourseul (maintenant, un titulaire d'un CCP habitant Paris a son compte géré à Nantes ou Bordeaux).

Les contrats, conditions de travail ont été complètement remis à plat dans le sens d'une décentralisation des décisions (un chef de centre est considéré comme le patron d'une PME), de la dispersion des contrats pour le même travail (entre le salarié de la Poste « normal » et les contractuels, mi-temps, tiers temps, jusqu'aux 2 heures par jour sur des durées totales aléatoires), de la suppression de certains avantages en terme d'horaires ou de congés (durée, choix du moment). Tout ce qui n'était pas écrit dans le règlement et relevait de l'usage a été supprimé.

Comment la direction de la poste a pu faire passer ce programme dans une entreprise qui connaît en permanence une conflictualité quotidienne débouchant sur des milliers d'heures de grèves annuelles ?

En appliquant la tactique du salami, consistant à traiter les problèmes catégories par catégories, régions par régions. Au départ (en 1991, au moment du changement de statut), l'ensemble des salaires a été revalorisé au pourcentage, accroissant ainsi l'écart entre les différentes catégories. Ensuite tout le personnel travaillant avec le public (commerciaux, conseillers financier ou conseillers courrier) a vu son salaire augmenté (en moyenne de 10 à 15 %), sans parler des cadres qui ont vu leurs revenus considérablement augmentés grâce à des primes liées à leurs résultats d'exploitation, pour rejoindre presque ceux du privé. Ensuite, un certain nombre de promotions ont été offertes de façon à dégager quelques « énervés » des lieux cruciaux pour le procès de production.

Tout ceci pour n'avoir à affronter que deux catégories, les facteurs et les salariés des centres de tri ; les chauffeurs, catégorie combative et cruciale pour l'entreprise, ayant vu leur activité sous-traitée à hauteur de 50 % à des centaines d'entreprises.

Mais aussi parce que le personnel s'est renouvelé et qu'une nouvelle génération massivement composée de contractuels, certes officiellement plus diplômée, mais en fait plus précarisée sur le marché du travail, a accepté au nom de la garantie de l'emploi des conditions moindres que les anciens. Certains, continuant leurs études, apprécient un travail à horaires souples (ce qui en soit n'est pas nouveau : depuis toujours la Poste a des activités ponctuelles – tri du courrier par plage de trois heures quotidiennes – ou saisonnières qui nécessitaient l'emploi ponctuel ou saisonnier, principalement de jeunes, ce qui a changé depuis 1991, c'est la systématisation de ces procédés.), ce qui les exclut des solidarités avec ceux qui ont une vie de famille, ont commencé à prendre des crédits (offerts à des taux bas par l'administration), par exemple l'échange des vacances. Et puis, il y a aussi, en région parisienne, l'espoir pour tous les provinciaux de pouvoir retourner dans leur région d'origine (d'autant qu'avant, les départs n'étaient possibles qu'en cas de création de postes en

¹¹ voir Le Bulletin ouvrier n°2

province, alors que maintenant c'est la mutation qui sert de principe).

Les résultats en terme d'effectifs sont éloquentes (surtout dans des activités sensibles comme les centres de tri) : si le nombre d'emplois a peu diminué depuis 1983 (310 344) jusqu'en 1999 (306 000), en revanche le nombre de fonctionnaires lui a déchu considérablement depuis 1983, passant donc de 310 344 à 236 000, au profit des contractuels qui sont aujourd'hui 71 000.¹²

Les premiers effets se sont fait sentir lors de la grève de novembre-décembre 1995 qui, en fait, a été faiblement suivie (en dehors des centres de tri) et où l'on a même vu, par exemple, au centre de tri de Créteil des piquets de grève laisser entrer et sortir des camions Chronopost.

Hors des centres de tri, la résistance des salariés est très faible, que l'appareil syndical agisse ou pas contre la grève. En effet, les effectifs syndicaux ont fondu et même à la CGT, les staliniens laissent bien volontiers aux délégués de base, gauchistes ou pas, les initiatives. Malgré le développement de SUD, seule la CGT a encore les moyens de déclencher une grève. (A Paris, sur environ 20000 postiers il y a 2000 inscrits à la CGT.)

8.2. L'INTRODUCTION DES 35 HEURES

Avec l'introduction des discussions sur les 35 heures, la direction a parachevé son œuvre. Une fois les accords signés par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC nationalement le 17/02/1999, délocalisation oblige, elle a ouvert des négociations d'abord en région parisienne et dans les bureaux de poste, puis s'est attaquée à la province et aux autres secteurs. Sa crainte était d'ailleurs que la région parisienne ou Marseille bougent et entraînent ainsi la Province dans un mouvement général, ce qui ne s'est pas passé. Par exemple, les employés du bureau de Paris Champs Elysées travaillant le dimanche sur la base du volontariat, jusqu'en 1997, puis encore le samedi jusqu'à 19 heures, depuis, et qui bénéficiaient donc d'une prime pour horaire atypique (environ 5000 F annuels), se sont vus imposés

¹² La répartition en terme d'activités est la suivante :

Bureaux de poste 65,6 % = 202126
Centres de tri 11,5 % = 35433
Services de direction 10,7 % = 32968
Services financiers 8 % = 24650
Etablissement colis 1,5 % = 4622
Autres 2 % = 6162

l'annualisation donc la perte sèche des heures supplémentaires. Une grève s'est déclenchée en mars qui a duré quatre jours dans l'indifférence des autres bureaux, puis s'est arrêtée d'elle même. Et l'on pourrait ainsi multiplier les exemples. Même des grèves aussi sympathiques et spectaculaires que celles de Toulouse ou de Nice se sont retrouvées circonscrites à leur zone de naissance et n'ont pu s'étendre. Toutefois, pendant qu'ont duré ces abcès de fixation, tous les autres conflits locaux peuvent en tirer avantage ; la direction de la Poste, craignant par dessus tout les extensions, cède. Ainsi à Paris VI, début mai, les grévistes ont pu annuler la suppression de 20 postes en quelques jours de grève.

Les 35 heures se sont traduites par des pertes de salaires par les salariés. Ainsi ceux qui, pour des raisons de pénibilité, travaillaient moins de 35 heures n'ont eu aucune amélioration ; ceux qui travaillaient 37 heures uniquement à Paris sont passé à 35 heures, mais pas 33 heures, etc. Cela s'est traduit à Paris ville, sur la lancée des années précédentes, par la perte de 500 emplois (mutations et départs en retraite non compensés). La direction ayant promis que le solde d'emplois resterait nul nationalement jusqu'en 2001 (tout départ est compensé par une embauche), cela a servi de prétexte aux trois syndicats signataires de l'accord pour l'entériner.

8.3. HOLD-UP SUR LES CONGES

Forte de ces succès continus, la direction vient d'imposer un nouveau coup aux salariés, cette fois-ci sur les congés. Jusqu'à maintenant, chaque salarié « normal » bénéficiait de 27,5 jours de congés annuels qu'il pouvait poser comme bon lui semblait, quelle que soit la vacation à laquelle se substituait ce congé ; que l'employé soit du matin (5h 30), de l'après midi (7h 30) ou en retour (10h) dans les bureaux de poste ou 6h en moyenne pour les facteurs, que la semaine soit petite (5 jours) ou grande (6 jours incluant le samedi). A partir de maintenant, le nombre de jours de congés annuels est porté à 30 (miracle !) mais sur la base de 5h 50 uniquement. Cela ne pose pas de problème pour les vacations du matin, mais pour les autres, l'employé « devra » à la poste la différence entre la durée de la vacation et 5h 50 ! Ce qui signifie que lors du bilan annuel des congés, beaucoup de salariés se retrouveront dans la situation de « devoir » des jours de travail à l'entreprise que

celle-ci demandera inévitablement à récupérer, en heures supplémentaires non-payées ! Même pour une absence pour enterrement, garde d'enfant malade, l'employé encourra les mêmes dommages.

C'est la première fois depuis des années que la Poste mène ainsi une attaque frontale, avec effet rétroactif, contre tous les salariés d'autant que certains, qui ont déjà posés leurs congés d'été, se trouveront sans recours ! La direction se sent toutefois sûre d'elle, elle a exclu de cette mesure les centres de tri et...les heures syndicales, ce qui a été bien reçu par les syndicats, sauf SUD, qui n'ont jusqu'à maintenant pas réagi.

9. LES SAMEDIS TRAVAILLÉS

En général, les motifs de mécontentement et de grève relatifs au passage aux 35 heures tiennent à la tentative des directions d'entreprise d'augmenter le nombre de samedis travaillés dans l'année. Les prolétaires restent massivement attachés au verrou que constitue les deux jours de repos consécutifs, lesquels demeurent un havre, certes précaire¹³, dans un contexte marqué par la dégradation des conditions de travail. Cette dégradation marquée ces dernières années par l'accroissement inexorable de l'intensification du travail, de l'augmentation de sa durée¹⁴ et de la soumission aux impératifs de la production (flux tendus) est selon les propres statistiques du ministère de l'Emploi un fait patent. Ainsi, d'après la dernière enquête sur les conditions de travail des Français, il apparaît qu'en 1998, 43 % des salariés avaient un rythme de travail imposé par des normes et des délais à respecter en une journée au plus alors qu'ils n'étaient que 38 % dans ce cas en 1991 et 18,5 % en 1984. Dans la même période, la proportion de salariés qui doivent « répondre immédiatement à la demande des clients ou du public » est passée de 29 à 54 %. Quant à ceux dont le travail est imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ou par la cadence d'une machine, ils sont passés dans le même temps de 7 % en 1984 à 10,6 % en 1991. Par ailleurs, le temps de transport domicile-travail

¹³ D'après le ministère de l'Emploi, la proportion de salariés qui ont travaillé au moins un dimanche est passée de 21 % à 25 % entre 1991 et 1998.

¹⁴ La dernière enquête emploi du temps réalisée par l'INSEE met en évidence une croissance du temps de travail de huit minutes par jour depuis 1986, de 8 h 21 à 8 h 29 pour les salariés à temps complet.

a augmenté de 9 % entre 1982 et 1994 passant de 154 heures à 167 heures. On est loin ici des descriptions idylliques des chantres du capital sur l'amélioration des conditions de travail engendrées par les nouvelles technologies voire des délires sur l'entrée imminente dans la société du temps libéré. Nous nous permettons ici de citer quelques extraits de l'article paru dans une livraison du *Monde* de deux directeurs de recherche au Centre de l'étude de l'emploi, sociologues et ergonomes de leur état, qui caractérise parfaitement l'état des lieux des conditions de travail aujourd'hui : « *Travailler toujours plus vite : la hâte envahit les bureaux comme les usines, les magasins comme les transports. Nombreux sont les employés et les cadres tenus de respecter les normes de production et des délais stricts. De leur côté, les ouvriers et les techniciens doivent de plus en plus souvent répondre en urgence aux fluctuations de la demande. En même temps, les déterminants traditionnels du rythme de travail subsistent : le travail à la chaîne est toujours aussi répandu dans l'industrie ; et la réponse immédiate au client est plus que jamais un impératif dans les commerces et services (...)* La modernisation des technologies et des organisations dans les années 1980 et 1990 n'a pas assuré, comme on aurait pu l'espérer, l'amélioration des conditions de travail. »¹⁵ Aujourd'hui, le degré d'adaptation de la vie humaine aux exigences de la valorisation du capital n'a jamais été poussé aussi loin. Le capital, depuis sa naissance, ne cesse de bousculer, de réduire et de détruire les obstacles susceptibles de ralentir son taux d'accumulation. Samedi, dimanche, jours fériés autrefois sacro-saints sont remis en cause¹⁶ ; l'interdiction du travail de nuit pour les femmes de même que les congés de

¹⁵ « *Maîtriser l'intensité du travail* », Michel Gollac, Serge Volkoff, *Le Monde*.

¹⁶ Illustration de notre propos, les propositions de la direction de DIM (production de collants) en matière de passage aux 35 heures (*Travail flexible et menaces sur les effectifs chez DIM*, *Le Monde*, 15 février 2000) : travail certains jours fériés, 27 samedis par an (soit plus d'un samedi sur deux) avec gel des salaires à la clé. Il a fallu 12 jours d'une grève commencée sans les syndicats pour que ces propositions se traduisent en un accord (avec les syndicats) présenté comme une victoire : chez DIM, on ne travaillera plus les jours fériés « *sauf circonstance exceptionnelle (...)* et sur la base du *volontariat* » et seuls neuf samedis seront travaillés par an.

maternité sont aujourd'hui, plus que jamais¹⁷, dans le collimateur, l'idéal étant d'assurer avec un minimum de discontinuité le flux de la production de marchandises 24 heures sur 24, sept jours sur sept 365 jours par an, c'est-à-dire produire sans temps morts, valoriser sans entraves. « *La bourgeoisie n'existe, écrivait Marx dans le Manifeste du Parti Communiste, qu'à la condition de révolutionner sans cesse les instruments de production, ce qui veut dire les rapports de production, ce qui veut dire tous les rapports sociaux. (...) Ce bouleversement continu de la production, ce constant ébranlement de tout le système social, cette agitation et cette insécurité perpétuelles, distinguent, l'époque bourgeoise de toutes les précédentes. Tous les rapports sociaux traditionnels et figés, avec leur cortège de croyances et d'idées admises et vénérées, se dissolvent ; celles qui les remplacent deviennent surannées avant de se cristalliser. Tout ce qui était solide et stable se volatilise, tout ce qui était sacré est profané (...).* »

Le second aspect qui touche au travail du samedi est relatif au salaire. Ce point, notamment dans l'industrie automobile à Peugeot l'année dernière et à la Poste cette année, suscite quelques réactions dans la mesure où le travail du samedi était d'une part « volontaire » et d'autre part s'inscrivait dans le cadre réglementaire des heures supplémentaires, ce qui permettait d'augmenter significativement le salaire. Aujourd'hui, par la grâce de la loi Aubry, ces samedis sont intégrés tout naturellement dans la modulation du temps de travail et ne donnent bien sûr plus lieu à une quelconque rémunération supplémentaire, ce qui aboutira à des pertes de revenus (10 à 15 %) ... Mieux encore, le travail du samedi permet d'allonger la durée d'utilisation des équipements. Le dernier bulletin mensuel de la Banque de France montre qu'en 1999, la durée

¹⁷ Il est intéressant de citer ici Paul Lafargue, lequel rappelle, dans son immortel chef d'œuvre *Le droit à la paresse* (éditions Allia, 1999), que cette tendance est vieille comme le capitalisme : « *Sous l'Ancien Régime, les lois de l'Eglise garantissaient aux travailleurs 90 jours de repos (52 dimanches et 38 jours fériés) pendant lesquels il était strictement défendu de travailler. C'était le grand crime du catholicisme, la cause principale de l'irreligion de la bourgeoisie industrielle et commerçante. Sous la Révolution, dès qu'elle fut maîtresse, elle abolit les jours fériés et remplaça la semaine de sept jours par celle de dix. Elle affranchit les ouvriers du joug de l'Eglise pour mieux les soumettre au joug du travail.* »

d'utilisation des équipements a poursuivi sa progression. Elle aurait atteint la valeur moyenne de 53,2 heures par semaine, dépassant le maximum historique de 1963 (52,9 heures) : « *Dans tous les secteurs, le travail posté a été le premier moyen retenu pour allonger la durée d'utilisation des équipements. Cette évolution, si elle se confirme et même s'amplifie devrait modérer les difficultés que vont éprouver les entreprises à mettre en place la réduction légale de la durée du travail.* »¹⁸

D'autant plus, est-on tenté d'ajouter, que loin de représenter une entrave à l'allongement de la durée de fonctionnement des machines, la loi Aubry la favorisera : « *Ce type de RTT, compensée par une réorganisation du procès de travail et a fortiori par une baisse du salaire ouvrier répond pleinement aux besoins des entreprises à forte intensité capitaliste. En effet, pour se libérer de son élément fixe, il est vital pour le capital d'accélérer la rotation de celui-ci, permettant que la valeur contenue dans les machines soit transmise toujours plus rapidement. Cette accélération de la rotation permet la diminution de la valeur des marchandises produites, la valeur du capital fixe se répartissant sur une masse plus importante de marchandises, plaçant l'entreprise qui a introduit la première cette réorganisation du travail dans une situation qui lui permet de faire des surprofits en abaissant la valeur individuelle des marchandises qu'elle produit au dessous de leur valeur moyenne.* »¹⁹

De même qu'elle accélèrera et approfondira l'intensification du travail et le flicage des salariés. Dans beaucoup d'entreprises, l'introduction des 35 heures est allée de pair avec la mise en place de pointeuses (y compris pour les cadres) et le recrutement de tout un personnel voué au contrôle des salariés et de leur temps de travail.

10. LES 35 HEURES, C'EST LE BONHEUR ?

Depuis quelques temps, les journaux ne cessent de se faire l'écho de sondages plus mirobolants les uns que les autres traduisant la satisfaction des salariés à l'égard des 35 heures. En vrac, citons l'hebdomadaire 01 Informatique du 24 mars

¹⁸ Rapport cité dans *Le Monde*.

¹⁹ « Les 35 heures contre le prolétariat », *Mouvement communiste* n° 8, op cit.

dernier qui fait état d'un taux de 76 % de satisfaction des informaticiens (sondage réalisé par l'IFOP du 3 au 10 février auprès de 1513 informaticiens) ; citons la direction de la Poste qui brandit triomphalement un sondage CSA réalisé auprès de 1010 postiers affichant un taux de satisfaction quasiment digne de l'époque du « grand » Staline avec 91 % de postiers « très » ou « assez » satisfaits de leurs nouveaux horaires. Mouvement Communiste n'ayant pas (encore) les moyens de commander ou de réaliser des sondages de grande envergure, nous devons nous contenter de la lecture ingrate et fastidieuse de la presse bourgeoise. L'exemple qui suit démontre toutefois que ladite lecture peut s'avérer pleine d'intérêts et que le caractère ronflant des grands titres masque souvent des réalités plus complexes.

Le salarié heureux existe, le supplément *Economie* du 15 février du *Monde* l'a rencontré sous la forme d'une trésorière de la section Force Ouvrière de la filiale d'Aérospatiale Eurocopter, une certaine Brigitte Cappelle, par ailleurs cadre dans un bureau d'études. Ses déclarations méritent d'être citées *in extenso* tant la conception du bonheur version FO qui s'y exprime est originale : « *Au début, j'ai mal accepté le pointage. Maintenant, ça va. Il faut être souple : la règle au bureau d'études est qu'on ne travaille pas le vendredi. Mais les sous-traitants, eux, travaillent. Il faut bien les encadrer. Donc, on vient à tour de rôle. Au départ, les gens amenaient du travail chez eux. Aujourd'hui, ils en amènent de moins en moins.* » Résumons : la réduction du temps de travail c'est chouette, maintenant on a la pointeuse, on a la semaine de quatre jours mais on vient bosser le vendredi, on a plus de temps libre on emmène du boulot à la maison. Et... on ne paie plus les heures supplémentaires nous explique le journaliste émerveillé cette fois par la « fierté » d'Armand, bonze en chef de FO : « *Le syndicat Force Ouvrière (FO) ; dont Eurocopter est l'un des bastions (42 % des voix), ne cache pas non plus sa satisfaction. Armand Giraud, secrétaire du syndicat, est « fier de cet accord », même si la fin de la rémunération des heures supplémentaires liée à l'annualisation n'a pas toujours été facile à faire comprendre.* » Plus loin encore, il est précisé que « *40 % de la baisse du temps de travail sont à la charge du salarié* », c'est-à-dire, en bon français, que le passage aux 35 heures s'est accompagné d'une baisse du salaire nominal.

Pourquoi les salariés ont-ils alors accepté un des accords de RTT les plus pourris signés à ce jour en France ? Tout simplement, du fait du chantage à l'emploi puisque le plumitif, qui a osé intituler son papier *Chez Eurocopter, la semaine de quatre jours fait des heureux*, nous apprend finalement que ce sont les 200 recrutements de jeunes, issus à 88 % des familles de membres du personnel, qui explique « surtout » cette « satisfaction généralisée ».

Toujours dans le même supplément, un autre journaliste, dans une rubrique au titre évocateur *Heureux... malheureux*, s'intéresse, lui, aux membres de la rédaction du quotidien *L'Equipe*. Au siège du quotidien sportif, ce n'est pas le bonheur, non, on baigne littéralement dans l'euphorie. Au point même, que d'après le rédacteur en chef adjoint, certains salariés culpabilisent devant les 22 jours de repos supplémentaires apportés par l'accord sur les 35 heures. Mais, une ombre plane sur l'idyllique tableau, laquelle a pour nom INTENSITE du travail. En effet, nous explique le journaliste notre euphorique rédacteur en chef a remarqué « aussi »(sic) que « *les 35 heures obligent à travailler beaucoup plus quand on est au journal, alors qu'avant certains jours n'étaient pas très occupés. C'est vrai aussi que nous communiquons moins entre nous, ayant moins d'occasions de nous voir* ».

Ces deux exemples ne prétendent pas épuiser la question du jugement que les salariés portent sur l'application des 35 heures. Mais, nous avons trouvé symptomatique qu'un journal aussi peu dénué de moyens que le respectable *Monde* n'ait pu trouver pour illustrer le bonheur des salariés que ces trois larbins, par ailleurs si représentatifs du salariat actuel (deux bonzes syndicaux et un rédacteur en chef (adjoint il est vrai)). Enfin, pour être vraiment objectif, rapportons tout de même que l'honorable quotidien a rencontré une salariée en colère, syndiquée à la CFDT, agent de maîtrise dans un magasin *Ed l'épicier* et que, contrairement à ses collègues de FO Eurocopter, elle a refusé de signer l'accord sur les 35 heures qui s'applique sur son lieu de travail. Mieux, Anne (c'est son prénom) a préféré, en l'absence de luttes, « *claquer la porte* » de la taule plutôt que d'accepter de voir les pauses intégrées dans le travail effectif, les heures supplémentaires non payées et des journées de travail de 13 heures.

« *Ils nous prennent pour des imbéciles* » a-t-elle conclu, pleine de bon sens.

11. CONCLUSION PROVISOIRE

La loi Aubry s'inscrit dans une continuité de bouleversements de la condition prolétarienne ayant commencé depuis plus de vingt ans. Certes, le fait que l'histoire du développement spontané du capital imprime, de par son mouvement même, des modifications radicales sur le paysage productif et les rapports sociaux qui lui sont consubstantiels ne constitue pas une nouveauté. Mais la caractéristique de ces vingt dernières années réside dans un interventionnisme accru de l'Etat et de ses relais syndicaux dans les relations sociales afin d'accélérer les transformations nécessaires à la bonne marche de l'accumulation du capital. Par là, l'Etat joue son rôle de garant des intérêts généraux du capital en donnant des impulsions, introduisant des révolutions de la norme juridique qui vont accompagner et sanctionner par la loi les nouvelles réalités productives. La « gauche », de par les relais dont elle dispose au travers des syndicats, de par sa base électorale aussi, est la plus à même d'incarner cet interventionnisme étatique et le faire accepter par les prolétaires. Le bilan en 20 ans est impressionnant tant la politique de l'Etat est venu épouser au plus près les nécessités de la valorisation et introduire des bouleversements qui ont modifié radicalement le marché du travail. A cette dialectique infernale, faite des interactions entre transformation du procès de travail/intervention de l'Etat, les prolétaires n'ont pas su répondre, enregistrant défaite sur défaite, même si, ici ou là, des luttes défensives d'une certaine ampleur (SNCF 86, Peugeot-Sochaux 1989, Renault Cléon 1991, Air France 1993, Gec Alsthom 1994, etc.) ont pu laisser entrevoir la perspective d'un renversement possible de ce cours défavorable à la lutte de classe²⁰. Aujourd'hui, l'hétérogénéité de la condition prolétarienne rend la riposte extrêmement

²⁰ Pour une analyse plus détaillée du cycle politique prolétarien, le lecteur se reportera au numéro 8 de *Mouvement Communiste* et plus particulièrement au chapitre *Limites et faiblesses* qui, consacré à un bilan du mouvement des chômeurs, élargit la perspective à la classe prolétarienne dans son ensemble et jette un regard rétrospectif sur ces dernières années et les problèmes posés par la faiblesse persistante des luttes.

compliquée tant les divisions au sein de l'ouvrier collectif sont nombreuses. Aux classiques divisions hommes-femmes ; immigrés-autochtones, jeunes-vieux, sont venues s'ajouter des myriades de disparités de statuts, de salaires, de temps de travail aboutissant à un morcellement de la condition prolétarienne extrêmement nuisible à la lutte de classes. La loi Aubry sanctionne et approfondit cet état des choses. En renvoyant les négociations entreprise par entreprise, service par service, atelier par atelier elle épouse au plus près cette réalité et la renforce.

D'un simple point de vue quantitatif, avec 2 % de la totalité des entreprises ayant signé un accord et 14 % de salariés « couverts », le bilan pour le gouvernement, deux ans après l'adoption de la première loi Aubry, est loin d'être glorieux. La « *plus grande conquête sociale depuis 1936* » n'a pas déchaîné l'enthousiasme des salariés, lesquels sont pour le moment franchement attentistes parce que méfiants devant une réduction du temps de travail payée au prix fort de la baisse du salaire réel et d'une flexibilité accrue. Comme l'écrit fort bien le quotidien *Le Monde*, auquel une fois n'est pas coutume nous laisserons le mot de la fin : « (...) la RTT permet aux entreprises d'accroître la flexibilité. Le gouvernement éprouve certaines pudeurs à le reconnaître mais, en économie de marché, les 35 heures ne créent des emplois que si elles rendent les entreprises compétitives. Il semble que ce soit souvent le cas. »²¹

²¹ « *Emploi : le cercle vertueux des 35 heures* », Frédéric Lemaître, *Le Monde*.