
LES 35 HEURES : MOINS D'ARGENT CONTRE PLUS DE TRAVAIL

SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN ALLEMAGNE

Beaucoup pensent aujourd'hui qu'une réduction générale du temps de travail serait un moyen efficace pour combattre ce fléau du monde capitaliste qui produit des millions de chômeurs tout en obligeant les autres à faire des heures supplémentaires. La revendication d'une « diminution radicale du temps de travail » complète la revendication pour un revenu minimum garanti, revendication derrière lesquelles les syndicalistes d'extrême gauche et les politiciens sociaux-démocrates s'unissent. Nombreux sont ceux qui trouvent que diminuer la journée de travail serait une bonne idée. Cependant le mot d'ordre (des syndicats) sur la réduction du temps de travail rencontre beaucoup de méfiance dans la classe ouvrière. Depuis le milieu des années '80, la réduction du temps de travail a été un instrument de régulation des crises utilisé par les patrons et les syndicats, ce qui a doublement trahi les ouvriers dans la mesure où le temps de travail n'a pas été réduit de manière significative alors que les salaires eux ont beaucoup diminué. La semaine de 35 heures a sonné le glas de la journée de 8 heures et s'est traduite dans l'industrie par une flexibilité accrue. Contrairement à ce qui s'est passé en France où la réduction de la durée hebdomadaire du travail a fait l'objet d'une loi, en Allemagne, ce sont les syndicats qui l'ont « gagnée » après 7,5 semaines de grève en 1984. Mais les réductions les plus radicales de la durée normale de travail sont à mettre à l'initiative des patrons. En 1994, Volkswagen a introduit la semaine des 28,8 heures, en dessous des 30 heures hebdomadaires que les syndicats demandaient du bout des lèvres. Jusqu'à présent les gauchistes considèrent que le modèle de VW est prometteur et, surtout dans les autres pays, les syndicats le prennent comme modèle de revendication. Cependant, alors que beaucoup de bavardage a eu lieu à propos de la réduction de la durée hebdomadaire de travail, la tendance est plutôt à l'allongement du temps de travail.

TEMPS DE TRAVAIL ET REFUS DU TRAVAIL

La lutte pour la durée du temps de travail est au centre de la lutte de classe. Il n'est pas seulement question de la durée absolue du temps de travail qui a été limitée par des lois et des accords syndicaux, mais aussi du contrôle physique des ouvriers ainsi que de la quantité de travail produite par les ouvriers pendant cette durée. Le capitaliste achète la force de travail de l'ouvrier mais il doit s'assurer que pendant le procès de travail (c'est-à-dire pendant l'utilisation de cette force), il parvient à arracher le plus de travail de l'ouvrier. Pendant ce combat de tous les jours, les ouvriers essaient d'accroître les moments de relâche dans la journée de travail, ce qui fait que la journée de travail effective est plus courte que la journée de travail officielle. Mais, tôt où tard, le patron repart à l'offensive pour inverser la tendance. La force de la classe ouvrière s'exprime dans ces moments informels de tranquillité ; les syndicats au contraire formalisent le statu quo par des accords sur les jours de congés, ou le temps de travail etc. Jusqu'au début des années 80, les instants pendant lesquels les ouvriers pouvaient échapper au travail étaient relativement nombreux: ils avaient très souvent réalisé leurs tâches en 5 ou 6 heures et pouvaient glander le restant de la journée. Dans les grosses boîtes, il était normal de prendre une douche avant de quitter l'usine, mais pendant l'horaire travaillé. Les pauses informelles hors contrat étaient courantes. Celles-ci ont été très largement attaquées pendant les conflits à propos du temps de travail qui suivirent cette période. Dans les années 80, les travailleurs ont payé la moindre réduction du temps de travail par l'abandon de nombreux instants de relâche dans la journée de travail. Même lorsque la semaine de 38,5 heures fut introduite, la plupart des firmes cessèrent de payer la pause pour le changement d'équipe. Bien sûr, c'est mieux de quitter le poste du soir à 21 h 15 au lieu de 23 h. Par contre, chaque minute est travaillée alors qu'il y a quelque

temps l'habitude était de faire des activités sociales pendant la dernière heure de poste du soir. Pour les anciens, « leur » usine était aussi le lieu où l'on pouvait définir sa place dans la société, s'organiser et échanger. Beaucoup de jeunes en ont ras-le-bol de la vie collective de l'ouvrier, et chaque fois qu'ils le peuvent, ils la fuient. Ils préfèrent travailler moins et avoir du temps disponible plus adapté à leurs besoins individuels. Ils cumulent des vacances et jours de repos, acceptent des contrats à durée indéterminée, car de toute façon ils ne vont pas rester longtemps dans la même société et ils essaient de négocier individuellement des réductions de temps de travail, même au prix d'une réduction du salaire.

LES 35 HEURES OU LE RÊVE DE LA RÉPARTITION DU TRAVAIL

Depuis 15 ans (c'est à dire depuis que les syndicats soutiennent le mot d'ordre de réduction du temps de travail), le temps de travail a baissé plus lentement que pendant la décennie précédente. Entre 1956 (48 heures) et 1975 (40 heures), le temps de travail hebdomadaire a été réduit de 8 heures. Ce résultat fut en grande partie atteint par l'obtention du samedi comme jour de repos à la fin des années 60 (« le samedi de papa nous appartient »). En 1995, lorsque les 35 heures ont été introduites dans l'industrie métallurgique d'Allemagne de l'Ouest, trente autres années s'étaient écoulées. La moindre réduction du temps de travail était payée par un « gel des salaires », les heures supplémentaires devenaient de plus en plus courantes. Les congés annuels n'ont pas bougé depuis 16 ans. Ils ont progressivement doublé pour passer de 3 à 6 semaines de 1960 à 1982. Plus importantes ont été les grèves sauvages chez Ford en 1973 qui ont éclaté lorsque certains ouvriers furent licenciés pour avoir repris leur travail en retard après trois semaines de congés. Pour un travailleur d'Allemagne, la durée annuelle du temps de travail négociée collectivement a diminué en moyenne de 160 heures soit 9.6 % entre la moitié des années 80 et 1997. Mais, depuis 1995, cette durée reste sensiblement constante. Les autres industries n'ont même pas entraîné la métallurgie. Dans les années 80, les syndicats ont tout d'abord conclu des accords avec le patronat pour des départs en préretraite, ceci ayant eu pour conséquence de rajeunir brutalement la main d'oeuvre et de réduire la période de vie travaillée pour la première génération de travailleurs de

l'après-guerre. Depuis lors, avec les nouveaux contrats, toutes les réductions du temps de travail négociées s'accompagnent d'une diminution de salaire. La revendication des 35 heures hebdomadaires est née dans les années 70 parmi les syndicalistes de gauche afin d'orienter les luttes vers la « qualité ». Avec la crise mondiale de 1973/74, les patrons de RFA ont commencé à rationaliser la production coûte que coûte (surtout lorsque ce sont les ouvriers qui paient) avec les plans de licenciement massifs. Dans la seule industrie de l'acier, de 1975 à 1978, environ 40 000 emplois ont été supprimés. La violence de l'attaque contre les ouvriers de l'acier s'explique par la bonne organisation de ce secteur de la classe ouvrière dont les grèves sauvages de 1969 ont donné du fil à retordre aux patrons. Afin de garantir les emplois les syndicats, dans ces entreprises, voulaient réduire la durée hebdomadaire de travail et introduire une cinquième équipe. La semaine de 35 heures a été ajoutée à la listes des revendications lors du congrès d'IG Metall (syndicat de la métallurgie) de 1977, contre l'avis des dirigeants syndicaux qui considéraient cette revendication comme utopique. Une année plus tard, c'est eux-mêmes qui défendaient cette revendication afin de résoudre la crise de l'acier. Les patrons qui voulaient impérativement maintenir la semaine de 40 heures proposaient des salaires élevés et des jours de vacances en plus. Le syndicat réagit en appelant à la grève qui était l'occasion d'une reprise en main des ouvriers. Les effectifs de certains sites bien choisis furent lancés dans la grève à laquelle les patrons répondirent par des lock-outs. Alors que la base luttait avec acharnement, la direction du syndicat se refusait d'étendre la grève aux autres sites. En janvier 1979, ils signèrent un accord qui prolongeait la semaine de 40 heures pendant 5 ans encore en échange de quelques jours de congés et de quelques récupérations pour les équipes de nuit. La grève fut une défaite pour les militants syndicaux radicaux qui, d'une part, furent conspués par les bureaucrates pendant la grève et que l'accord ramenaient, d'autre part, plusieurs années en arrière. Le syndicat démontrait ainsi qu'il était impossible de s'opposer aux plans de licenciement. Il jetait en même temps les bases de sa politique pour les futures crises de l'acier.

LES SYNDICATS VISIONNAIRES DU MODERNISME.

En regardant rétrospectivement la politique de réduction du temps de travail, il apparaît de manière évidente que les syndicats ont pris le point de vue du capitalisme intégral alors que celui-ci n'était pas encore envisagé par le capital lui-même. Dans les années 1980/82, au milieu d'une des crises les plus profondes, la plupart des syndicalistes revendiquait une diminution du temps de travail. Par cela ils voulaient faire de l'Allemagne de l'Ouest le lieu le plus productif du point de vue économique sans pour autant créer de fracture sociale comme aux Etats Unis. Ils ont vu toutes les possibilités d'appliquer cette stratégie afin de permettre la flexibilité dans les horaires de travail. Elle a été demandée par les grosses firmes afin d'augmenter le taux d'utilisation de leurs installations. Dès le premier instant, la revendication des 35 heures est apparue avec l'idée que la flexibilité devait être un contrepoids dans la négociation. Personne n'a jamais proposé une journée de 7 heures.

Avec des idées d'innovation comme celles-ci, les syndicats étaient loin devant les patrons de PME ou PMI. Alors que l'usine BMW de Ratisbonne, par exemple, était passée à la semaine de 4 jours en 1984 avant même que le contrat fut signé, d'autres sociétés qui fonctionnaient avec une équipe et des heures supplémentaires n'ont pas pu modifier leur manière d'organiser le travail si rapidement. Même en 1995, seulement 20 pour cent des petites et moyennes entreprises faisaient travailler plus d'une équipe. Les propres bases de ces syndicats freinaient aussi ; elles qui, après les années maigres de la crise, espéraient une pleine augmentation devaient être battue. Durant cette campagne chargée d'émotion, l'argument principal des syndicats était le chômage de masse : les images de chômeurs affamés à Detroit ou des révoltes de la faim furent utilisées. La semaine des 35 heures était là justement pour empêcher une telle augmentation du chômage et au contraire devait permettre l'utilisation d'une solution capitaliste moderne : diminution de la durée du temps de travail, augmentation du temps d'utilisation des installations, coûts de travail très faibles (i.e. plus grande productivité), nouveaux emplois.

Pour imposer de manière anticipée cette politique de compromis contre les résistances des deux camps, la dynamique sociale d'une longue lutte était nécessaire. La négociation fut présentée

comme la lutte du siècle et, à la fin de celle-ci, beaucoup ne savaient pas qui avait réellement gagné. La semaine des 35 heures allait être introduite dans la région cruciale de l'industrie métallurgique d'Allemagne de l'Ouest, le Nord du Bade-Würtemberg qui, à l'époque, avait les accords les « plus avancés ». Face à la position des patrons qui adoptèrent la position de refus de la moindre négociation sur la réduction du temps de travail, IG Metall commença des grèves coups de poing¹ dans certaines usines sélectionnées de fournisseurs et de constructeurs (« stratégie minimale »). Les patrons répondirent par le lock-out à travers toute l'Allemagne de l'Ouest, l'Etat refusa de payer les indemnités à ceux qui étaient lock-outés pour cause de non-travail. Les syndicats mobilisèrent alors « contre les lock-out » et pour l'obtention des droits d'indemnisation. Le temps passant, la grève prit un caractère de plus en plus défensif et se termina par l'arbitrage de l'ex-ministre du travail Leber. Le syndicat de la métallurgie salua l'obtention d'une semaine de 38 heures et demi comme une grande victoire et un « tremplin » vers les 35 heures, même s'il était évident que cette baisse graduelle du temps de travail ne permettrait pas la création du moindre emploi. Le véritable changement, au contraire, était l'apparition de la flexibilité selon « l'arbitrage Leber » : en effet, seul le temps de travail hebdomadaire moyen devait être de 38H50. 18% des employés faisaient au maximum 40H par semaine, les autres seulement 37H. Le temps d'utilisation des installations put être augmenté en fonction des besoins du site de production car, depuis ces grèves, l'application des accords de réduction du temps de travail se fait entre le comité d'usine et le patron.

Lentement, ces accords ont servi de modèle dans les autres branches de l'industrie. A la fin des années 80, les syndicats ont eu beaucoup de mal à mobiliser leurs troupes afin de lutter pour l'obtention de la semaine de 35 heures. Finalement la semaine de travail des ouvriers de la métallurgie a été ramenée à 35 heures en ce jour « historique », mais on ne sait pas pour qui, du 1er octobre 1995. Pendant ce temps en revanche, la période de

¹ Grèves pour lesquelles, bien que le syndicat, soit responsable pour toute une région, il n'appelle à des arrêts de travail que dans certaines entreprises importantes.

rattrapage des heures supplémentaires a été étendue à deux ans...

Le temps d'utilisation des installations dans la métallurgie est passée de 60,6 heures hebdomadaires en 1984 à 71,8 heures hebdomadaires en 1996. La productivité a augmenté plus rapidement que n'a baissé le temps de travail. A la différence des « pays modèles » comme les USA ou les Pays Bas où les salaires ont diminué mais la productivité n'a pas progressé, sur les sites de production allemands, les installations ont un temps d'utilisation plus long que la moyenne européenne, malgré une journée de travail plus courte pour les salariés. Avec toute augmentation de salaire sacrifiée sur l'autel de la réduction du temps de travail, le coût du travail a atteint un niveau spectaculairement bas. Dans les années '90, avec des augmentations de salaires inférieures au taux d'inflation et mesurées en fonction de la productivité, on peut dire que la maîtrise des coûts salariaux en Allemagne était plus grande qu'aux USA.

Le très « largement répandu » contrôle sur le temps par les ouvriers n'est pas à l'ordre du jour dans les centres de production ; ici tout se résume à adapter des ressources humaines les plus réduites possibles à la demande sans payer d'heures supplémentaires. Cependant, les syndicats ont perdu leurs marges de négociation ; de plus en plus de sociétés augmentent la flexibilité sans réduire le temps de travail. Presque en même temps que l'introduction de la semaine des 38 heures et demi dans l'industrie métallurgique, en 1985 une loi d'incitation à l'emploi qui supprimait toutes les limitations dans l'utilisation des agences d'intérim a connu un succès formidable. Elle autorisait dans l'industrie des CDD de 18 mois (24 mois depuis 1996) alors qu'auparavant ces contrats n'étaient autorisés que pour le remplacement d'une femme enceinte ou d'un appelé. Depuis, les CDD sont devenus des contrats habituels pour les nouveaux embauchés, et l'emploi à durée indéterminée ne peut être obtenu qu'après de nombreux CDD.

LE MODÈLE VOLKSWAGEN : LE CAPITALISME RHÉNAN MODERNE

Grâce à la semaine de 28.8 heures, VW a restructuré la production. Avec l'aide du syndicat, Volkswagen a réussi à combler son arriéré de rationalisation qui datait du début des années 90. Les ouvriers de l'usine modèle du syndicat de la

métallurgie avaient les plus hauts salaires, les primes les plus élevées, les pauses les plus longues, les meilleurs accords pour les congés et les voitures prenaient le temps le plus long pour être fabriquées. Durant les années '80, la direction expérimenta une automatisation accrue de la production (« usines désertes ») mais échoua à cause de l'énorme quantité de capital nécessaire et de la dépendance vis-à-vis de quelques experts.

Une nouvelle avance de la productivité ne pouvait être obtenue que par la restructuration du procès de travail. Ceci incluait l'abolition du vieux système de travail aux pièces, intégrant le savoir-faire ouvrier par un processus continu d'amélioration, balayant les hiérarchies de contremaîtres et des maîtres ouvriers par le transfert de responsabilité aux équipes.

En octobre 1993, peu de temps après que ce processus fut mis en place, les patrons du trust calculèrent qu'il y avait 31000 employés de « trop » sur un effectif de 108000 et annoncèrent des licenciements, particulièrement dans l'usine « dinosaure » de Wolfsburg avec son effectif de 53000 salariés. Un licenciement massif, avec les coûts forfaitaires induits pour payer les ouvriers au départ à une telle échelle, aurait non seulement été hors de prix mais encore dangereux car il était clair que cela ne pouvait conduire qu'à un affrontement avec les ouvriers et leur refus de coopérer.

A la place, VW proposa un changement radical de la durée du travail. En moins de quatre semaines, le syndicat IG Metall négocia une réduction de la durée du travail à 28.8 heures par semaine à partir de 1994 et abandonna son principe de « compensation complète de salaire ». En échange, la compagnie n'était pas autorisée à licencier les ouvriers pour raisons économiques pendant une période de deux ans. Confrontés à l'alternative : ou les 40000 licenciements ou la semaine de 28.8 heures dans toutes les usines VW, le personnel accepta la flexibilité.

L'abandon des licenciements créa un climat propice à la restructuration. VW garda en réserve un effectif qualifié et résolut le problème de rentabilité basse due aux salaires élevés dans une période de rétrécissement de la demande. La réduction des effectifs au moyen des pré-retraites, démissions volontaires, associées aux compensations pour sur-effectif et l'augmentation des contrats à durée déterminée continua : de

108000 en 1993 à 94000 en 1995. « La garantie de l'emploi » n'a empêché que les licenciements économiques sans garantir le maintien des emplois.

Pour les périodes de fortes demandes, l'entreprise GIZ [Centre d'Innovation et de Promotion] a été fondée, en tant qu'agence d'intérim appartenant à VW, au Land de Basse Saxe et au syndicat IG Metall 1. Ils emploient des étudiants et des travailleurs temporaires dans l'usine VW pendant les vacances ou au coup par coup, pour un salaire horaire de 21 DM au lieu de 30 DM pour les travailleurs normaux de VW.

Dans « l'usine vivante », le temps de travail est adapté aux nécessités de la production. L'appropriation des temps de pause des ouvriers par la compagnie s'est accrue. Il n'y a pas de pauses entre les équipes différentes ce qui réduit la communication. Les ouvriers peuvent être envoyés travailler dans d'autres usines. La direction a essayé plus de 150 types différents d'équipes et d'horaires de travail, de groupes de quatre petites équipes travaillant continûment, jusqu'aux équipes relativement « normales » en 3x8 avec des périodes de pause constantes. De cette façon, le temps d'occupation des chaînes a pu être augmenté de 3700 à 4600 heures par an. Le temps de montage d'un véhicule a chuté de 30 heures en 1993 à 20 en 1998.

Pendant ce temps, après quelques réserves initiales, la semaine de 28.8 heures a rencontré une assez grande approbation de la part des salariés. Les jeunes particulièrement, dégagés des charges familiales, apprécèrent de travailler moins, même si l'effet de récupération a été annulé par l'intensification du travail et des périodes de travail défavorables. Les salaires mensuels moyens restèrent peu ou prou les mêmes. Toutefois, les primes annuelles furent réduites si bien que le salaire moyen annuel diminua de 16 pour cent (10 pour cent après impôt). Avant ce nouvel accord, les salaires, selon la direction de VW, étaient 1.6 fois plus élevés que le salaire moyen en Basse Saxe, ce qui signifie que ce type d'accord ne peut être aisément appliqué à d'autres entreprises.

Contrairement à la propagande, la semaine de 28.8 heures, sept heures par jour, n'était une réalité que pour une minorité des salariés de VW, i.e. les travailleurs des bureaux où la direction soupçonnait qu'il existait encore des gisements de productivité ou bien dans les usines sous-utilisées

comme Emden. En d'autres mots, la réduction à 28.8 heures hebdomadaires ne fut mise en place que là où elle pouvait agir comme moyen de pression pour court-circuiter les temps morts. Mais à l'usine de camions d'Hanovre, par exemple, le temps de travail hebdomadaire est de 37.5 heures presque toute l'année. 35 heures sont payées, 1.2 heure est donnée à l'entreprise (« garantie de l'emploi ! »), 1.3 heure sera compensée par des congés. Dans le cas d'arrêts maladie ou de congés, 28.8 heures sont payées. Parce que la semaine de 28.8 heures n'apporta que des désavantages, l'usine d'Hannovre a vu se dérouler de nombreux conflits lorsque l'accord a été étendu et augmenté d'aggravations supplémentaires comme des pauses plus courtes, douze équipes du samedi avec primes de week end diminuées et heures supplémentaires payées seulement après 38.8 heures par semaine.

En 1998, la production a augmenté aussi dans les autres usines et, du fait d'une pénurie de main d'œuvre, la direction a préféré payer des heures supplémentaires. Au même moment, il y a eu encore de nouveaux contrats à durée déterminée. En Février 1999, les différents types d'horaires furent abandonnés à l'usine de Wolfsburg et l'on est revenu à un strict modèle en 3x8 avec la possibilité de travailler 4,5 ou 6 jours par semaine, en fonction des impératifs de production, avec calcul de la paye maintenu sur la base de la semaine de 28.8 heures. « Avec les progrès dans la mise en place de la segmentation des structures de production, la synchronisation des horaires d'équipe se poursuivra » comme indiqué dans les instructions du directeur. Avec les nouvelles règles, l'équipe de nuit pour tous dans les départements à trois équipes, est aussi mise en place et une prochaine augmentation de productivité est à l'ordre du jour.

LA CRISE DE 1992/93 ET LES CONTRATS DE MAINTIEN DES INVESTISSEMENTS

La crise de 1992/1993 a représenté un point décisif. Tandis que l'industrie automobile se servit de la diminution de la demande pour restructurer principalement la production et menacer de la délocaliser (y compris par des licenciements), les syndicats, pour la première fois depuis la deuxième guerre mondiale, se trouvèrent confrontés à des pertes importantes d'adhérents. Ils essayèrent donc de préserver leur influence là où leur puissance avait toujours été reconnue par

le capital et l'Etat. Les instituts de recherche des syndicats concentrèrent leurs forces sur les stratégies d'investissement planifiées pour l'industrie allemande -prenant le sujet plus au sérieux que les capitalistes. Les conseils d'usine et les entrepreneurs tombèrent d'accord sur les contrats de maintien des investissements -détruisant les digues qui avaient été considérées sûres pour l'éternité.

Les accords quinquennaux d'atelier dans les usines Daimler-Benz à Gaggenau et à Wörth au printemps 1993 marquèrent une avancée pour les capitalistes. Les revendications pour lesquelles on s'était battu pendant les années 70 (i.e. tant de minutes de pause pour le travail à la pièce sur la chaîne) furent abandonnées et les augmentations de la durée du travail mises en avant. Plus encore, le conseil d'usine de l'usine de camions de Wörth s'attacha lui-même à coopérer activement à la diminution des coûts de 30% et à la baisse du temps de montage de 20 % en échange de garanties que la construction d'un camion léger ne serait pas transféré en république tchèque. En 1994, l'effectif avait été réduit de 15000 à 10000.

De même en 1994, la vieille loi de 1938, établissant des règles minimales comme le temps de travail et les vacances dans le cas où il n'y avait pas de conventions collectives, fut adaptée aux nécessités des horaires du travail flexible. En principe, la journée de huit heures était toujours applicable mais elle pouvait être étendue jusqu'à dix heures, six jours par semaine, si les heures supplémentaires étaient compensées dans les neuf mois suivants. Le samedi est un jour normal de travail. Les heures supplémentaires de 25 % devaient être payées, mais maintenant cette réglementation a été supprimée.

Les conventions collectives régionales ont commencé à régler les problèmes d'atelier en temps de crise, i.e. permettre des réductions temporaires d'horaire de travail jusqu'à une semaine de 30 heures ou des augmentations de la durée du travail avec diminution de salaires. Un grand nombre de ces possibilités ont été mises en pratique dans un quart des usines qui ont un conseil d'entreprise ou d'équipe ; toutes en échange de très vagues garanties qu'il n'y aurait pas de déplacement de la production quelque part ailleurs. Une partie du travail supplémentaire est maintenant effectué sans aucun paiement.

Parmi les entreprises qui ont utilisé ces occasions, figurent les usines automobiles comme Opel à Bochum, Ford à Cologne, Mercedes à Kassel, VW à Hanovre, compagnies réalisant des milliards de profits, loin de vivre une crise. La plupart des usines de pneumatiques d'Allemagne ont augmenté le temps de travail. Chez Pirelli par exemple, depuis janvier 1999 un accord a été passé pour le retour de la semaine de 37.5 heures à 40 heures sans augmentation des salaires mensuels. En échange, la compagnie a promis qu'il n'y aurait pas de licenciements d'ici 2001 - la productivité doit augmenter de 20 % jusque là!

LA DURÉE DU TRAVAIL RÉAUGMENTE

Contrairement à la France ou à la Grande Bretagne, la durée du travail en Allemagne pour les salariés à temps complet a diminué de 4 % entre 1983 et 1993, avec de grandes différences entre l'Allemagne de l'Ouest et celle de l'Est. Il y a même eu une diminution plus grande des heures travaillées en moyenne sur l'année parce qu'en même temps que l'augmentation du travail salarié des femmes, le travail à temps partiel s'est considérablement développé. Pendant longtemps, les politiques de négociation des syndicats ont systématiquement ignoré ce fait et sont restées figées sur la revendication de réduire la semaine de travail à 35 heures avec compensation complète des salaires. Aujourd'hui, les syndicats font campagne pour que les ouvriers travaillent à temps partiel.

Ce type de RTT s'est beaucoup répandu depuis les années 70. Ceux qui voulaient plus de « liberté de temps » pour eux-mêmes et avaient des salaires suffisants n'attendaient pas l'introduction de la semaine de 35 heures mais essayèrent d'obtenir individuellement des horaires de travail différents.

Aujourd'hui, il y a plein de signes que la tendance séculaire à la réduction du temps de travail s'est inversée. En Allemagne, le taux d'absentéisme a atteint le plancher historique de 4 %. Dans toutes les grandes usines, il y a eu des campagnes anti-absentéisme soutenues par les conseils d'usine pendant la mise en place de la réduction du temps de travail et les « contrats de maintien des investissements ».

Tout en étant d'accord collectivement pour que le temps de travail soit diminué, un nombre croissant d'ouvriers a besoin d'un second travail pour compenser les pertes de salaire réel des dernières

années. En 1998, environ trois millions de salariés à temps plein ont un deuxième travail ou font un travail supplémentaire d'une durée moyenne de 10 heures. Au même moment, les entreprises font travailler les salariés pour un nombre d'heures supplémentaires d'1.8 milliards - ce qui correspond à 1 million d'emplois. C'est un indicateur de la réduction des effectifs centraux à un point tel qu'il n'y a plus de réserve de main d'œuvre pour remplacer les travailleurs malades ou résoudre des problèmes de production inattendus etc. et qu'il n'y a pas eu d'embauches nouvelles. (il ne faut pas oublier que ces chiffres ne tiennent pas compte du fait que nombre d'heures supplémentaires ne sont pas prises en compte en tant que telles).

La tendance la plus importante aujourd'hui est l'augmentation du non-paiement des heures supplémentaires à l'intérieur des secteurs du « temps de travail en confiance » qu'aucune statistique ne révèle. Ceci touche particulièrement les salariés de la distribution, des administrations et de l'informatique travaillant sous pression pour être efficaces et tenir les délais, à l'aide souvent d'heures supplémentaires s'élevant jusqu'à des semaines de 50 ou 60 heures ! Comme l'indiquait un journal syndical : « De plus en plus, les entreprises essaient de ne pas payer les temps en plus ! La fixation de la durée du travail n'est plus inscrite dans les contrats - particulièrement pour le travail très qualifié - et elles paient pour un travail au forfait et cessent de mesurer le temps de travail. Maintenant, le travail non payé et non enregistré n'est plus sujet du tout à la redistribution ». IBM est en tête pour la mise en place d'une structure de travail de 19 à 60 heures par semaine, à l'intérieur de laquelle les salariés doivent faire leur travail sans comptabilisation des heures de travail. Ce dispositif est supposé créer une pression telle que les salariés travaillent plus que prévu au départ.

ET LES OUVRIERS ? QUE FONT-ILS ?

Des années de propagande visant à opposer le « chômeur » au salarié « garanti » ont l'air d'avoir eu un certain résultat. Mais tous les travailleurs n'ont pas accepté les contrats de maintien des investissements sans discussion : de nombreuses petites grèves sauvages sur les chaînes en sont la preuve, comme à l'été 1993 chez Opel (Bochum) contre les initiatives de la direction de bloquer les investissements locaux, ou chez Daimler-Benz

(Wörth) quand la pression du travail devint insupportable. De même que la soudaine augmentation des arrêts maladies dans un seul département d'une usine. Un des résultats de cette tendance à ramener les conflits au niveau des l'atelier au lieu du, par exemple, niveau régional ou national, est que très peu de ces conflits trouvèrent leur chemin dans la conscience publique. Seuls quelques conseils d'usine de « fortes » entreprises furent capables de transformer la RTT en une amélioration pour le gros des effectifs. Mais, contrairement aux époques passées, ils se sont montrés incapables de mener un rôle d'avant-garde mais au contraire se sont trouvés de plus en plus isolés des autres travailleurs. Ces mêmes conseils d'usine ne firent que s'asseoir et regarder lorsque des départements entiers d'usine furent externalisés vers d'autres entreprises où les salaires sont plus bas, lorsque les pointes de production sont compensées par l'embauche de travailleurs en CDD, d'autant que les CDD deviennent monnaie courante pour les ouvriers nouvellement embauchés. Les syndicats sont avant tout les représentants du cœur de la classe ouvrière; les secteurs marginaux négocient des miettes afin d'obtenir des meilleurs accords pour le cœur de la classe.

Lors des conflits sur les négociations des contrats collectifs de 1999, on n'avait jamais vu autant d'augmentation de la durée de travail ni autant d'étalement des périodes de compensation : dans le secteur public par exemple, 600 heures de plus et 40 heures de moins ? Les agents hospitaliers vont perdre les primes pour le travail d'équipe ou le travail de nuit pour lesquelles ils avaient lutté il y a dix ans.

Mais une telle tension dans la production peut aussi créer des nouvelles formes de lutte. Ce qui a été le cas à l'usine Opel de Bochum où, en octobre 1998, environ 1800 ouvriers arrêtaient le travail et exigèrent l'intégration complète et immédiate de 300 ouvriers en CDD sur le point d'expirer. Les effectifs avaient été si rigoureusement réduits que les ouvriers ne pouvaient même plus prendre de pose. La direction réagit aussitôt : la vitesse de la chaîne fut diminuée de 2.5 % et 50 ouvriers en CDD furent embauchés définitivement. Il y eut à nouveau des arrêts de la chaîne en Mars 1999 parce que l'entreprise refusa d'embaucher plus de travailleurs en CDI.

La politique de RTT des syndicats est une gestion de la crise du capitalisme. Elle n'arrête pas l'intensification de l'exploitation, mais au contraire, la rend possible. Par leur coopération, les délégués de base ou les gauchistes dans les syndicats s'épuisent ou sont intégrés à l'appareil. D'un point de vue révolutionnaire, nous ne pouvons pas radicaliser ces comportements, nous devons les rejeter fondamentalement et les critiquer pour ce qu'ils ont été aux yeux des ouvriers depuis un certain temps : les stratégies dont se sert le capital toujours plus furieusement pour être sûr qu'il contrôle tout notre temps et lui permettre de nous isoler et de nous exploiter toujours plus.