

CRISE ET UNITE DE LA CLASSE OUVRIERE

L'histoire des luttes de la classe ouvrière est inséparable du combat pour son unité. Affirmation de son unité au-delà des métiers, des entreprises, des régions, des nations, affirmation de son autonomie en tant que classe, et construction, pas à pas, de son organisation tant sur le plan revendicatif que politique. Tâche permanente car il faut sans cesse combattre les divisions, les inégalités que la bourgeoisie cherche à utiliser ou à renforcer à chaque recul auquel elle est contrainte.

DEPUIS longtemps il s'est trouvé des théoriciens pour prophétiser la «disparition de la classe ouvrière», discours connu, ou d'autres pour annoncer la cassure profonde et inéluctable entre «une nouvelle classe ouvrière», étroitement intégrée au développement du progrès technique, et des «couches archaïques», vouées à la disparition sans gloire avec les procès de production auxquels elles seraient rivées. Mai 68, puis la crise qui, depuis 1973, met à jour de manière impitoyable les rapports de classes dans la société française, ont, pour l'essentiel, eu raison de ces discours.

Mais depuis plusieurs années la bourgeoisie développe des méthodes nouvelles de mise en œuvre de la force de travail (intérim, contrats à durée déterminée, travail à temps partiel, ...) dont les dangers ont été perçus, sans qu'ils aient donné lieu à une riposte coordonnée et importante. La crise elle-même, et le cortège de restructurations qui l'accompagne, le chômage massif et permanent qui s'installe, font aussi peser des menaces sur l'unité de la classe ouvrière.

De nombreuses constatations ont été faites à ce sujet au cours d'expériences multiples, de luttes notamment. Leur systématisation est évidemment nécessaire pour apprécier le degré d'évolution des différentes contradictions qui traversent la société française. Pour y contribuer il a semblé utile d'apporter un «cadre» général de l'ensemble de ces problèmes, au plan national.

Aussi cet article vise :

- à mettre en évidence, à partir des informations disponibles, les inégalités objectives qui existent entre les différentes couches de la classe ouvrière, et leur évolution depuis la crise ;
- à saisir en quoi elles relèvent d'une tactique délibérée de la part de la bourgeoisie ;
- à délimiter les problèmes qui peuvent en résulter pour l'unité de la classe ouvrière, et pour le développement et l'issue de ses luttes.

LES GRANDES ETAPES DU DEVELOPPEMENT DE LA CLASSE OUVRIERE FRANÇAISE

La classe ouvrière, en France comme dans les autres pays, n'a jamais constitué un ensemble homogène, et les forces qui sont apparues à l'avant-garde des grandes luttes qu'elle a menées montrent son évolution au cours des phases successives de développement du capitalisme français.

1810-1848 : début de la grande industrie, avec la machine à vapeur et l'industrie textile. Les premières grandes usines apparaissent, mais les implantations industrielles restent très disséminées sur le territoire. Les ouvriers de la grande industrie, souvent issus de la paysannerie restent très minoritaires par rapport à la grande masse des travailleurs à domicile, des artisans. Ainsi, la révolte des canuts, en 1831, est-elle menée par des artisans, employant quelques ouvriers, travaillant pour le compte des soyeux lyonnais.

1848-1873 : Avec le développement des chemins de fer, de la sidérurgie, des banques, des sociétés anonymes, la société française entre dans la phase du capitalisme concurrentiel. La classe ouvrière s'accroît rapidement dans les villes et les régions industrielles qui se constituent autour des matières premières. Mais l'artisanat, et les petites entreprises restent très importants, en particulier autour des métiers les plus anciens. La plupart

des chefs ouvriers de cette époque en sont issus. Et en 1871, la Commune, qui a mobilisé tout le «petit peuple de Paris» en révèle le poids.

De 1874 à la Première Guerre Mondiale : La société française entre dans la phase du capitalisme monopoliste, avec la mise en exploitation des découvertes de la fin du siècle et la constitution du capital financier... et dans l'impérialisme avec les conquêtes coloniales et le partage du monde. Pourtant, cette évolution sera plus lente que dans les autres pays européens. La stratégie de la bourgeoisie française d'alliance avec la paysannerie, lui impose le maintien du protectionnisme (lois Méline). La population paysanne diminue peu (elle passe de 50 % de la population en 1866 à 47 % en 1906) et il subsiste une grande masse de PME (72 % des salariés de l'industrie sont dans des entreprises employant moins de 20 personnes) et de travailleurs à domicile (ils sont encore 670 000 en 1913). La classe ouvrière s'accroît peu numériquement mais se concentre dans les grandes régions industrielles avec le déclin des petites manufactures locales. L'organisation scientifique du travail fait son apparition et en 1912 a lieu dans les usines Renault la première grève contre le chronométrage.

La classe ouvrière française apparaît ainsi très hétérogène, ce qui freine son organisation. Les «métiers» traditionnels conservent un poids important : les premières fédérations de syndicats de métiers à se constituer sont celles des chapeliers (1879), du livre, des mineurs, des cheminots. La métallurgie est une des dernières fédérations d'industrie à s'organiser, en 1909... en même temps que celle des fonctionnaires.

Cette lente maturation conduit néanmoins à une transformation de la classe ouvrière, accélérée par la guerre, et en tête de la grève générale de 1920 on trouve les cheminots, les mineurs, les dockers.

Après la Première Guerre Mondiale s'ouvre l'époque de la crise générale de l'impérialisme. La croissance d'industries telles que la chimie, l'automobile, l'aéronautique, la généralisation de l'organisation scientifique du travail (introduction du travail à la chaîne chez Citroën) favorisent l'augmentation de la classe ouvrière. Et, fait significatif, en

Deux exemples étrangers

Au Japon : L'économie japonaise est, de longue date, étroitement contrôlée par une dizaine de groupes financiers, héritiers des «zeibatsu» démantelés par les Américains à la fin de la guerre, et pratiquement reconstitués depuis. Contrairement à d'autres pays capitalistes, ces groupes couvrent les uns et les autres un très grand nombre d'activités, tant industrielles que financières ou commerciales (en particulier les «maisons de commerce» japonaises qui concentrent l'essentiel du commerce extérieur). Étroitement liés à l'appareil d'État qui, depuis les débuts du capitalisme a inspiré, sinon guidé son développement, ils ne s'en livrent pas moins à une concurrence sauvage. À côté d'eux coexistent une masse importante de petites et moyennes entreprises, disparaissant mais renaissant sans cesse aussi nombreuses, d'artisans, et de travailleurs à domicile. Leurs domaines d'activité sont les branches en déclin, délaissées par les «zeibatsu» après que ceux-ci en eurent tiré le maximum de profits, et surtout la sous-traitance concédée massivement par les grandes entreprises.

Les «zeibatsu» recrutent exclusivement des jeunes à la sortie du système scolaire, sur la base des diplômes obtenus et d'une sélection sévère. Quelle que soit la qualification (1) (ouvriers, cadres, employés), une fois embauché dans une grande entreprise, le salarié à son emploi garanti à vie. Cette règle est si forte qu'il est de tradition — toujours respectée semble-t-il — qu'en cas exceptionnel de licenciement de salariés «permanents» pour motif économique, l'ensemble de la direction démissionne immédiatement. Les salaires de départ (relativement faibles, et très peu différents quelle que soit la qualification ou la fonction) progressent régulièrement et fortement à l'ancienneté (dans un rapport de 1 à 4). Logement, retraite, assurance maladie, etc., sont fournis par l'entreprise. En échange de quoi la fidélité absolue est exigée, ainsi qu'une totale mobilité dans l'ensemble du «zeibatsu». Il est encore fréquent que des salariés refusent de prendre la totalité de leurs jours de congés, pour ne pas déplaire à leurs chefs.

À côté de ces «salariés permanents», la grande masse des travailleurs est contrainte de s'embaucher comme personnel temporaire dans les grandes entreprises ou dans les innombrables PME, sans aucune garantie d'emploi, de salaire... Subissant systématiquement tous les à-coups de la conjoncture économique, ils constituent une armée de réserve toujours disponible, vouée à vie à un demi-chômage permanent.

Les organisations syndicales, implantées essentiellement dans les «zeibatsu» ne semblent guère s'être préoccupées des travailleurs «non-titulaires». La crise a contraint la bourgeoisie japonaise à réduire quelque peu les avantages accordés aux salariés permanents, ce qui n'a pas été sans provoquer des remous. Mais, le Japon étant moins touché que d'autres pays capitalistes par la crise économique, elle ne semble pas vouloir remettre en cause une organisation dont elle a tiré un si grand profit.

Suite page 6

juin 1936 les premières usines à entrer en grève sont celles de l'aéronautique, de l'automobile et plus généralement de la métallurgie de la région parisienne.

En même temps, les conquêtes sociales de 1936 et de la Libération, l'amélioration de la coordination des luttes, ont conduit à une plus grande homogénéité de la classe ouvrière (conventions collectives, SMIG, congés payés...). La profonde transformation de l'appareil productif qui a suivi l'ouverture des

frontières en 1959, le développement des «industries de séries» (biens de consommation, électronique...) faisant appel à une main d'œuvre non qualifiée, a accentué cette mutation, tandis que se développait le recours à de nouvelles couches de travailleurs immigrés. Où en est-on aujourd'hui ?

(1) Qui est en général élevée. Le Japon dispose sans doute du système scolaire le plus développé au monde.

Importance numérique des différentes couches ou classes sociales en 1978

COUCHE OU CLASSE	EFFECTIFS (en milliers)	PROPORTION (en %)
● Classe ouvrière	7 694	34
● Semi-prolétariat	250	1
● Femmes de ménage, gens de maison	457	2
● Couches intermédiaires	4 900	22
● Petite bourgeoisie intellectuelle	1 577	7
● Ingénieurs, cadres, techniciens	3 318	15
– ingénieurs	280	1
– cadres supérieurs	626	3
– cadres moyens	1 099	5
– techniciens	791	4
– contremaîtres	521	2
● Petits commerçants	949	4
● Artisans	606	3
● Professions libérales	238	1
● Paysans	1 391	6
– paysans pauvres et moyens pauvres	773	3
– autres paysans moyens	618	3
● Bourgeoisie	637	3
– industriels, gros commerçants, banquiers, promoteurs...	312	1
– cadres dirigeants	131	1
– capitalistes agraires	194	1
● Clergé, armée, police	344	2
Total (population active, y compris les chômeurs)	22 360	100

NOTES

Les données étant issues des statistiques officielles (recensement de la population de 1975, enquête sur l'emploi de mars 78, recensement général de l'agriculture de 1975, enquêtes sur les salaires...) les définitions sont directement inspirées de la nomenclature des catégories socio-professionnelles détaillée, à laquelle on a apporté des corrections, qui ne sont évidemment pas toujours satisfaisantes et parfois sont arbitraires.

OUVRIERS

On été considérés comme «ouvriers qualifiés» les ouvriers qualifiés, les mineurs, les marins et pêcheurs (tous salariés). Ont été classés «ouvriers non-qualifiés» les salariés agricoles, les ouvriers spécialisés, les apprentis ouvriers et les manœuvres.

SEMI-PROLETARIAT

Ont été considérés appartenant au «semi-prolétariat» les travailleurs ayant une activité sur une exploitation (comme aide-familial ou com-

me chef d'exploitation) et une activité comme ouvrier. Distingué de la classe ouvrière proprement dite, leur effectif a été retranché de celui des «ouvriers».

COUCHES INTERMEDIARES

Comprennent les employés de commerce et de bureau, ainsi que les personnels de services salariés (hospitaliers notamment).

PETITE BOURGEOISIE INTELLECTUELLE

Comprend les professeurs, professions littéraires et artistiques, les instituteurs et les professions intellectuelles diverses, les artistes, quel que soit le statut de ces catégories, ainsi que les travailleurs salariés des services médicaux et sociaux.

INGENIEURS, CADRES, TECHNICIENS

En ce qui concerne les ingénieurs et les cadres moyens, les définitions sont claires. Les techniciens pris en compte ici sont les techniciens salariés.

Pour les cadres supérieurs on a procédé en retranchant l'effectif estimé des cadres supérieurs assimilables à la bourgeoisie («cadres dirigeants»). Ceux-ci sont assez aisément discernables en particulier par leur niveau de salaire (de plus de 40 % supérieur à la moyenne), leurs responsabilités (fonctionnaires «hors-échelle», administrateurs de sociétés, parlementaires, personnel ministériel, maires de grandes villes).

PETITS COMMERCANTS

Comprend les aides-familiaux.

ARTISANS

Comprend les chefs d'entreprise employant 5 salariés au plus, les patrons-pêcheurs, les techniciens et autres personnels de service non-salariés (chauffeurs de taxi, ...), ainsi que les aides-familiaux.

PROFESSIONS LIBERALES

Comprend les médecins, architectes, dentistes, ... les membres des services médicaux et sociaux non-salariés, ainsi que les aides-familiaux (très peu nombreux).

PAYSANS

Sont considérés comme paysans les travailleurs chefs d'exploitation, ou aides-familiaux n'ayant pas une activité extérieure ouvrière principale (ceux-ci sont classés dans le semi-prolétariat).

La distinction entre paysans pauvres, paysans moyens-pauvres, autres paysans moyens et capitalistes agraires a été faite — assez arbitrairement — en fonction du revenu net d'exploitation par unité de travail familial.

Les chômeurs ont été classés avec les catégories correspondantes (ne concerne que les salariés). Les travailleurs retraités n'ont pas été pris en compte.

Les aides-familiaux (c'est-à-dire les personnes qui travaillent dans l'entreprise gérée par le chef de famille en percevant ou non un salaire) ont été rangés dans la même couche ou classe que le chef de famille. Cette convention, justifiée pour les paysans, l'est sans doute moins pour les artisans par exemple, mais elle n'a alors qu'un poids négligeable.

LA CLASSE OUVRIÈRE FRANÇAISE EN 1978

Il est tout d'abord utile de situer quantitativement la classe ouvrière dans l'ensemble des classes et couches qui composent la société française. Avec toutes les réserves qu'imposent l'usage de statistiques officielles, ainsi que le flou de certains concepts (en particulier en ce qui concerne la paysannerie) il est toutefois possible d'arriver à un décompte approximatif, présenté dans le tableau 1.

Avec 7 700 000 personnes, la classe ouvrière est de loin la couche la plus nombreuse, puisqu'elle représente 34 % de la population active.

Deux ouvriers sur cinq sont qualifiés. Parmi eux, 10 % seulement sont des immigrés (de toutes nationalités) et 12 % sont des femmes.

Un ouvrier sur quatre est une ouvrière, une sur cinq seulement étant qualifiée.

Les immigrés représentent 13 % de la classe ouvrière, dont plus de 80 % d'hommes, mais un peu moins d'un sur trois est qualifié, soit une proportion plus forte que pour les femmes.

La proportion de femmes, d'immigrés et d'ouvriers qualifiés est évidemment très variable selon les branches. La seule liaison qu'il soit possible d'établir de manière certaine est que les branches employant le plus de travailleurs qualifiés sont celles qui emploient le moins de femmes et d'immigrés.

88 % des ouvriers sont employés dans le secteur privé, 8 % par l'État ou les collectivités locales (communaux, arsenaux...) et 4 % par les services publics (EDF, SNCF...). Mais un ouvrier sur deux seulement travaille dans l'industrie proprement dite (répartis à peu près également entre les industries des biens de consommation, intermédiaires ou d'équipement d'une part, et à raison de 5 % dans l'Énergie et les industries agricoles et alimentaires). Près de 16 % des ouvriers travaillent dans le BTP, et autant dans les services (autres que les transports).

En Italie : La situation y est en apparence contradictoire. D'un côté, des garanties (2) réelles sur l'emploi, l'embauche, les salaires (échelle mobile), les mutations... gagnées pour la plupart à la suite des luttes de 1969 et dont l'application a été imposée par une très forte combativité. Le travail intérimaire comme le travail à temps partiel sont interdits, et le recours aux heures supplémentaires fortement contrôlé.

De l'autre, 2 millions de chômeurs officiellement recensés, un taux d'activité masculin et féminin qui est le plus faible d'Europe, 16 millions de pensionnés divers (pour 19 millions d'actifs) (3)... et une extension exceptionnelle du travail à domicile, du «travail au noir», etc. En 1974, 3,5 millions d'Italiens auraient exercé des travaux irréguliers. Les petites entreprises, non soumises aux principales réglementations, occupent une place importante dans la production, exploitent sans merci une main d'œuvre souvent non déclarée, et vivent d'une multitude de fraudes et de combines. Mais les grandes entreprises ont elles aussi recours à ces méthodes et on voit, dans la région de Turin, des camions répartir des musettes de pièces détachées dans les villages... ou des entreprises proposer à des travailleurs mis en chômage partiel, de compléter leur salaire en travaillant à domicile.

Certes, la poursuite de la crise a conduit la bourgeoisie italienne, avec l'aide du PCI, à remettre en cause un certain nombre d'avantages acquis par les travailleurs en place. Mais la coupure entre un prolétariat, bien organisé syndicalement, et présent surtout dans les grandes entreprises, et une masse de «marginiaux subsistant de petits travaux» et de subsides divers, reste un problème réel, et qui a pesé lourd sur la capacité de riposte de la classe ouvrière italienne.

LES INÉGALITÉS DEVANT LE CHÔMAGE

L'inégalité devant le chômage est sans doute la plus importante aujourd'hui. Mais elle se détermine à plusieurs niveaux.

Les licenciements

Conséquence de la crise économique et des restructurations qui l'accompagnent, les disparités les plus fortes sont liées à l'activité économique de l'entreprise. Les taux de licenciements (1) augmentent à peu près dans toutes les branches, mais inégalement, et restent très divers. Ainsi, en 1976 un travailleur de l'industrie de la chaussure avait 10 fois plus de risques de se faire licencier qu'un travailleur du pétrole. De plus, les licenciements touchent les branches les unes après les autres. Par exemple :

— en 1976 les taux de licenciement étaient de 4 o/oo dans la sidérurgie, et 42 o/oo dans la chaussure.

— en 1977 ils devenaient respectivement 30 o/oo et 29 o/oo, et il est vraisemblable que l'écart s'est accentué fortement depuis.

La concentration des licenciements dans certaines branches peut favoriser une certaine coordination des luttes (en particulier au plan régional) mais est aussi un frein sérieux à la solidarité interprofessionnelle.

La deuxième source d'inégalité vient de la dispersion des licenciements, c'est à dire de la proportion des travailleurs qui, dans un même établissement, sont licenciés en même temps. L'immense majorité des licenciements économiques (93 %) concerne moins de 10 salariés, mais ceux touchant 10 salariés et plus représentent plus de la moitié des effectifs licenciés. En fait ce phénomène résulte de procédures de licenciements différentes selon la taille des établissements :

(1) Nombre de licenciements économiques rapporté à l'effectif de la catégorie de salariés correspondants.

(2) Elles sont pour l'essentiel consignées dans une loi, dite «loi 300» adoptée le 30 mai 1970.

(3) Dans la province d'Avellino, près de Naples, 80 % des personnes en âge de travailler touchent une pension d'invalidité.

— un grand établissement sur deux procède au moins à un licenciement économique dans l'année, contre un sur vingt pour les petits établissements.

— les motifs invoqués pour les licenciements sont pour les 3/4 environ d'ordre conjoncturel, mais il s'agit aussi fréquemment de réorganisations dans les grands établissements, et de disparition dans les petits établissements.

Il y a donc en fait 3 cas.

1^e Des «dégraissages d'effectifs», touchant une faible proportion du personnel d'un grand établissement, par suite de réorganisation ou de la conjoncture économique.

2^e Des liquidations, totales ou partielles, de petits établissements.

Ce sont de loin les cas les plus fréquents, et pour lesquels l'organisation de la riposte est la plus difficile.

3^e La liquidation ou le démantèlement d'un grand établissement. Ce cas est beaucoup plus rare (33 en 1976 par exemple), mais tend à se développer, et constitue un phénomène nouveau dû à la crise. La bourgeoisie ne peut plus en effet, se contenter d'ajustements «en douceur», et doit plus souvent que par le passé, faire disparaître certaines installations.

Les possibilités d'organisation de la lutte (mais malheureusement pas toujours celles de son succès) sont alors plus grandes, et la plupart des conflits longs et durs qui ont marqué ces dernières années correspondent à cette situation.

Par contre, et contrairement à une idée communément répandue, il ne semble pas que les risques de licenciements soient très différents, individuellement, selon le sexe, l'âge, ou la nationalité. Par exemple les taux de licenciements sont un peu plus élevés pour les hommes (15 o/oo en 1977) que pour les femmes (11 o/oo), pour les jeunes (16 o/oo) que pour les travailleurs plus âgés (13 o/oo). Ce qui, évidemment, ne peut exclure des inégalités au sein d'une même entreprise, qui peuvent être masquées par des moyennes nationales.

Le chômage

Il est sans doute inutile de revenir sur l'évolution du chômage. Rappelons simplement qu'avec 510 000 chômeurs en mars 78 le taux de

chômage (1) dans la classe ouvrière (6,6%) est en passe de rattraper celui des couches intermédiaires (6,8%) et reste largement supérieur à celui des ingénieurs, cadres et techniciens (3,3%) et de la petite bourgeoisie intellectuelle (3,8%). Il est même vraisemblable, bien que les comparaisons soient difficiles, que le taux de chômage ouvrier soit aujourd'hui supérieur à ce qu'il fut lors de la crise des années 30.

Plus élevé pour la classe ouvrière, le taux de chômage l'est aussi pour les jeunes (23% pour les hommes, et 48% pour les femmes de moins de 25 ans (2)), et il est plus de 2 fois plus élevé pour les ouvrières (10,9%) que pour les ouvriers (5,2%). Par contre la qualification a une influence moindre, et contradictoire, sur le chômage ouvrier : peu différent pour les ouvriers qualifiés (4,9%) ou non-qualifiés (5,5%), il est même plus important pour les ouvrières qualifiées (13,2%) que pour les ouvrières non-qualifiées (10,3%). De même il ne semble pas, et bien que les données soient fragiles, que le taux de chômage soit plus important pour les travailleurs immigrés.

De ces différences dans les taux de chômage il résulte que la population des chômeurs est à la fois hétérogène, et différente, dans sa composition, du reste de la population active. Elle est plus féminine, plus jeune, plus ouvrière.

Cela peut sembler paradoxal puisque, comme nous l'avons vu, la fréquence des licenciements ne différerait pas sensiblement pour ces catégories.

C'est que la conception traditionnelle du chômage, «armée de réserve du salariat», peut être trompeuse si on n'y voit que la mise sur la touche d'une fraction des travailleurs en raison de la conjoncture économique. Les circonstances de l'entrée en chômage sont très diverses. Ainsi en mars 1978 elles se répartissaient comme suit :

Licenciement : 38,9%
fin d'un emploi occasionnel : 11,1%
entrée dans la vie active : 17,4%
reprise d'activité : 15,3%
démission : 14,4%
autres cas : 2,9%

Le chômage est aussi la situation par laquelle passent, et restent de plus en plus longtemps, tous ceux qui, pour des raisons diverses, en-

trent dans la vie active. Il n'est alors pas très étonnant a priori que les femmes (qui reprennent un travail après avoir élevé de jeunes enfants) ou les jeunes (à la fin de leurs études), soient proportionnellement plus nombreux parmi les chômeurs.

La durée du chômage s'allonge chaque année. Elle est passée de 7,6 mois en 1975, à 10,4 mois en 1978. Sur 100 travailleurs au chômage en mars 1976, un an après 40 étaient encore au chômage, 2 avaient entrepris une formation, 11 s'étaient retirés du marché du travail, et seulement 47 avaient retrouvé un emploi. Et il existe de grandes différences quant à la difficulté à trouver du travail, ainsi que le montre l'examen des chômeurs de longue durée.

Plus qu'à la qualification ou à l'expérience professionnelle, les inégalités à l'embauche sont liées au sexe et à l'âge. Sans doute les familles hésitent-elles à se déplacer lorsque la femme ou la fille ne trouve pas de travail, sans doute les jeunes (et les immigrés) sont-ils plus «mobiles» et peut-être moins exigeants sur les conditions d'emploi. Mais l'importance des écarts entre hommes et femmes laisse supposer également une modification de la stratégie patronale face à l'emploi féminin. Les campagnes menées par la bourgeoisie (et relayées maintenant par la hiérarchie du clergé catholique) pour inciter les femmes à «rester au foyer», les projets d'allocations spéciales («salaire maternel»), renforcent cette idée.

Arrivant sur le marché du travail à la suite de circonstances diverses, inégaux devant l'embauche, les chômeurs le sont aussi quant aux indemnités qu'ils perçoivent. Les conditions mises pour leur attribution tendent d'ailleurs directement à renforcer ces inégalités.

Ainsi en août 1978 :

— 37% d'entre eux ne percevaient rien. Il s'agit principalement des jeunes et des femmes à la recherche d'un premier emploi, ou reprenant un emploi après une période d'inactivité.

(1) Rapport entre le nombre de chômeurs et l'effectif de la population active (chômeurs compris) correspondante.

(2) De toutes catégories.

— 19% ne percevaient que l'aide publique : moins de 500F par mois pendant les 3 premiers mois, 450F ensuite avec un abattement de 10% par an.

— 10% ne percevaient que les allocations ASSEDIC (35% du salaire antérieur pendant 18 mois)

— 19% bénéficiaient de l'aide publique et de l'ASSEDIC.

— 16% seulement bénéficiaient de l'allocation supplémentaire d'attente qui peut au plus garantir 90% du salaire antérieur pendant 1 an, avec un contrôle tous les 3 mois.

La réforme du système d'indemnisation votée récemment par le Parlement, et dont toutes les modalités d'application ne sont pas encore connues, améliorera sans doute un peu la situation des jeunes et des femmes, mais accentue la dégressivité des allocations, et renforce les contrôles.

Enfin, s'ils ne sont sans doute pas proportionnellement plus touchés par le chômage, les travailleurs immigrés en subissent plus durement les conséquences. Les mesures, légales ou officieuses, ainsi que les pratiques administratives et policières sont telles qu'elles font peser sur les immigrés ne pouvant justifier d'un emploi régulier des menaces permanentes d'expulsion.

Ces différents facteurs (en particulier la nature des activités économiques dominantes), joints aux particularités du fonctionnement du marché du travail (1) aboutissent à des taux de chômage sensiblement différents selon les régions (cf carte ci-jointe). Il s'agit là encore d'un frein à une riposte nationale (tempéré par le fait que le chômage croît dans toutes les régions), mais qui en même temps renforce la nécessité, et la possibilité, d'une prise en charge régionale des luttes, ainsi qu'on a pu le constater ces derniers mois (Marseille, la Lorraine, le Valenciennois,...).

Les formes d'emploi précaires

Tout le monde connaît les «non-titulaires» de la Fonction publique, embauchés dans les pires conditions. Leur existence n'est pas un phénomène récent : la première loi sur la titularisation des non-titulaires

Proportion de chômeurs n'ayant pas trouvé de travail au bout de 12 mois

	Hommes	Femmes
Ouvriers qualifiés	22 %	41 %
Ouvriers non qualifiés	25 %	35 %
Salariés ayant déjà travaillé	24 %	32 %
Autres	23 %	31 %
Moins de 25 ans	13 %	18 %
De 25 à 49 ans	21 %	30 %
50 ans et plus	45 %	44 %

date de 1950 (2) soit quatre ans après l'adoption du statut de la Fonction publique. La titularisation ayant été une des principales revendications du mouvement des postiers en 1974, le gouvernement a dû prendre un certain nombre de mesures pour améliorer la situation des non-titulaires... ce qui ne l'a pas empêché de recruter 20 000 «vacataires Barre» 2 ans après. Le fait nouveau est plutôt que des formes d'emploi précaires se développent aujourd'hui dans le secteur privé, là où n'existait pas de «statut».

L'INTÉRIM

Son développement a été particulièrement rapide ces dernières années. Et il y a sans doute aujourd'hui un million de travailleurs qui, chaque année, passent dans les agences d'intérim, pour se partager les quelque deux millions de contrats qu'elles procurent.

Les établissements industriels ont davantage recours à l'intérim que ceux du bâtiment ou du secteur tertiaire (19% des établissements de la métallurgie, 5,5% de ceux du BTP, 8% de ceux des services). Et l'intérim concerne principalement les ouvriers (deux contrats sur trois), qualifiés et non-qualifiés, et les hommes (70% des intérimaires). (3)

Les grands établissements y ont recours plus fréquemment que les petits : un établissement sur deux parmi ceux de plus de 500 salariés, un sur vingt pour les établissements de 10 à 50 salariés.

Il s'agit donc d'un problème qui concerne très directement la classe

ouvrière, et qui n'est pas l'apanage des employés.

La situation des travailleurs intérimaires est connue : précarité complète de l'emploi (les «missions», sous forme de contrat à durée déterminée, durent six semaines en moyenne), salaires tendant à être plus faibles que ceux des travailleurs en fixe, absence d'avantages sociaux (comité d'entreprise,...)...

Certains travailleurs préfèrent pourtant travailler en intérim, par refus des contraintes d'un poste stable (4), mais pour la plus grande majorité, en particulier pour les ouvriers et les travailleurs non qualifiés l'intérim n'est qu'un pis aller. Et les agences d'intérim ont tendance à fonctionner comme de simples intermédiaires sur le marché du travail, recrutant au hasard des demandes des entreprises. Elles réalisent plus de placements que l'ANPE, avec laquelle elles sont de fait souvent en concurrence.

Pourtant l'intérim ne représente qu'environ 1% de l'emploi salarié total (l'équivalent de 175 000 emplois), et si la proportion d'intérimaires

(1) *Structure démographique, exode rural, travail féminin, etc.*

(2) *Elle sert d'ailleurs encore de base pour nombre de titularisations*

(3) *le tiers des contrats restant concerne pratiquement des employés qualifiés pour la plupart.*

(4) *Voir, à ce sujet, le débat avec des travailleurs intérimaires retranscrit dans le n° 5 d'octobre 1978 de la revue Critiques de l'économie politique.*



TAUX DE CHÔMAGE PAR DEPARTEMENT EN OCTOBRE 1978

- ★ Plus de 11 %
- ★ 9 ou 10 %
- ★ 8 %
- ★ 7 %
- ★ 6 %
- ★ Moins de 6 %

res employés par les entreprises peut aller jusqu'à 35 %, elle n'est en moyenne que de 4 % dans les entreprises qui y ont recours.

L'un des freins les plus importants au développement de l'intérim est sans doute son coût élevé : plus de deux fois celui d'un travailleur en fixe. Certes les économies sous forme d'indemnités de licenciement, primes, avantages sociaux... sont réelles, mais les sociétés d'intérim réalisent un profit substantiel (1)

Rien d'étonnant dès lors que la lutte pour le contrôle d'un marché aussi juteux soit sévère. Les différentes réglementations prises depuis ces dernières années (loi de 1972, une nouvelle loi est en discussion au Parlement) visent en fait à réglementer le marché en favorisant les plus grandes entreprises, « respectables », comme Manpower ou Bis, et à limiter la concurrence sauvage des petites entreprises. Celles-ci continuent pourtant à se créer, et le syndicat patronal mis sur pied difficilement en 1974 a fini par scissionner. Il faut aussi rappeler que certaines agences de travail temporaire servent de couverture à des officines de nervis (2).

LES CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE

Un peu plus fréquente que les recours à l'intérim (1,4 % de la main d'œuvre salariée en 1977), l'utilisation des contrats à durée déterminée présente à bien des égards les mêmes caractéristiques :

- plus fréquente dans l'industrie que dans le BTP ou le commerce, et autant que dans les services
- plus fréquente dans les grands établissements (48 % des établissements de plus de 500 salariés) que dans les petits (8 % dans les établissements de 10 à 50 salariés).
- concerne un peu plus souvent les ouvriers et, cette fois, les femmes : 5,1 % de l'effectif ouvrier, 5,7 % de l'effectif salarié féminin, 4,3 % de l'effectif total des établissements qui y ont recours.

Là encore la précarité de l'emploi est grande, puisque 60 % des contrats sont conclus pour une durée au plus égale à 6 mois.

Les contrats à durée déterminée présentent pour le patronat bien des avantages de l'intérim, à un coût moindre mais... jusqu'à présent ils n'étaient réglementés que par une jurisprudence complexe et très exi-

geante. Quelque bienveillante que puisse être la justice, les employeurs restaient à la merci d'un procès et de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Aussi, prévenant, le gouvernement a préparé un projet de loi, en discussion devant le Parlement visant, ainsi que l'indique son préambule « à favoriser un plus large recours aux contrats à durée déterminée ».

LES MESURES CONCERNANT L'EMPLOI DES JEUNES

Des mesures particulières ont été prises concernant les jeunes, en particulier à l'occasion des deux « pactes pour l'emploi » (juillet 1977 - novembre 1978). Certaines ont un caractère conjoncturel, et ne devraient pas se poursuivre au delà de 1979 :

— exonération totale ou partielle des cotisations patronales de Sécurité sociale pour l'embauche de jeunes.

— stages pratiques en entreprise, pour lesquels l'employeur perçoit une subvention.

Mais d'autres, permanentes, étendent la gamme des emplois précaires :

— Les contrats « emplois-formation », créés en 1975, qui se déroulent en entreprise et pour lesquels l'employeur perçoit une subvention forfaitaire. Ils n'ont guère eu de succès jusqu'à présent.

— Les incitations multiples au développement de l'apprentissage, depuis la loi Royer en 1973. Une vieille formule certes, mais qui fournit bon an mal an plus de 100 000 jeunes (3), taillables et corvéables à merci, aux PME.

DE NOUVELLES FORMES D'EXPLOITATION

Intérim, contrats à durée déterminée, apprentissage... ces différents moyens ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, et sont utilisés en fonction des besoins, des habitudes régionales, en concurrence avec d'autres, dont l'ampleur est plus difficile à apprécier : tels que la sous-traitance et les « prêts de personnel ».

Ils ne concernent encore qu'une partie très limitée de l'emploi salarié (5 % sans doute, au plus), mais ils sont en croissance rapide. Déjà les

rare offres d'emploi qui sont proposées par l'ANPE sont en forte proportion des contrats de travail à durée déterminée. Et on a vu que les agences d'intérim opéraient plus de placements que l'ANPE...

Tout cela, et l'attention qu'y portent le patronat et le gouvernement, montrent qu'il ne s'agit pas de phénomènes marginaux ou circonstanciels, mais bien d'une stratégie, probablement encore incomplètement définie, visant à transformer les conditions d'emploi.

L'idéal pour un patron, c'est de pouvoir disposer, pour chaque opération, de la quantité de force de travail juste nécessaire, pendant le temps qu'il convient, où il convient, et de pouvoir s'en débarrasser ensuite. Mais la résistance opposée par les travailleurs, les acquis traduits, même partiellement dans les accords ou le droit du travail, limitent considérablement la marge de manœuvre des employeurs. Il n'est plus très facile d'engager les trois ouvriers nécessaires à l'exécution d'une commande urgente, pour les licencier ensuite, ou de transférer des ouvriers sur un nouveau poste, où les conditions de travail sont plus dures, les risques d'accidents plus élevés, pendant la mise en route d'une installation par exemple. Il est coûteux de prévoir un personnel légèrement excédentaire pour tenir compte de l'absentéisme, des maladies, des congés, etc... Le remède est simple, la première solution, consiste à embaucher des intérimaires. Plutôt on ne les embauche pas (puisqu'ils ne font pas partie de l'entreprise) on « loue les services » d'une agence spécialisée. Et l'intérim se développe. Mais c'est coûteux. Intéressant sans doute pour des travaux qualifiés, et de courte durée. Mais heureusement il reste la solution des contrats à durée déterminée. Et puisque le gouvernement propose son aide...

(1) Certaines grandes entreprises résolvent en partie le problème en créant leurs propres entreprises de travail temporaire. Exemple : Renault.

(2) Voir à ce sujet le livre de M. Caille : « Les truands du patronat ».

(3) En augmentation : 96 000 en 1976, 112 000 en 1977, 120 000 en 1978.

Ainsi se développent progressivement ces «formes d'emploi précaires», ou plutôt «dégradées», car revenant sur bien des acquis. Et dès que les obstacles financiers (intérim), ou législatifs (contrats à durée déterminée) sont dépassés, pourquoi s'arrêter ? Il n'y a pas de limite à l'exploitation. Pas d'autre que celle qu'imposent les travailleurs. Mais nous reviendrons sur ce point.

Poursuivant notre étude de l'unité de la classe ouvrière, il convient maintenant d'examiner la question des salaires.

LES SALAIRES

Un éventail des salaires de 1 à 2

Les écarts de salaires entre ouvriers sont plus faibles que pour les autres catégories, et sans doute plus faibles que par le passé (1). Ils restent pourtant non négligeables : le salaire moyen des 10 % des ouvriers les mieux payés est environ 3 fois supérieur à celui des 10 % d'ouvriers les moins payés.

Mais les facteurs de différenciation des salaires sont multiples et leurs effets se combinent souvent en se renforçant. Par ordre d'influence décroissante, ce sont :

— La qualification. Dans une même branche, l'écart est en moyenne de 80 %, et atteint 130 %, entre le salaire moyen de l'ouvrier le plus qualifié et celui de l'ouvrier le moins qualifié.

— La branche. En moyenne, l'écart des salaires d'ouvriers de même qualification et de même sexe, entre la branche «la mieux... payée» et la branche «la moins payée» est de 60 %. Et cet écart peut dépasser 100 %. Ainsi, un O.P.3 de l'habillement gagne moins en moyenne qu'un O.S du verre.

— Le sexe. A qualification égale, et dans les mêmes branches, les salaires des femmes sont de 10 à 30 % inférieurs à ceux des hommes.

— L'ancienneté dans l'entreprise enfin. Pour une même qualification, par le jeu des primes, elle induit une différence de 20 à 30 %.

Par contre les salaires des ouvriers dépendent peu de l'âge (ils décroissent même après 40 ans, contrairement aux autres catégories) et de la nationalité, en moyenne.

En 1973 :

— 237 000 ouvriers (1 %) gagnaient plus de 30 000 F par an (2 500 F par mois). Pour 79 % il s'agissait d'ouvriers qualifiés, et pour 3 % seulement d'ouvrières.

— 777 000 ouvriers (12 %) gagnaient moins de 10 000 F par an (833 F par mois). Pour 38 % c'étaient des ouvrières.

Au sein d'une même entreprise, ces écarts sont sans doute moins importants.

La crise n'a pas bouleversé cette situation. Dans l'ensemble, les salaires ont progressé d'autant moins qu'ils étaient élevés, et cela tout particulièrement pour les femmes. En conséquence, les écarts de salaires entre branches et entre qualifications se sont réduits. Mais par contre l'écart entre les salaires masculins et féminins s'est accru, spécialement au détriment des ouvrières qualifiées qui étaient déjà désavantagées.

Il est à remarquer que le gouvernement et le patronat ont, à plusieurs reprises, souhaité un élargissement de l'éventail des salaires ouvriers, en particulier pour les plus qualifiés.

Ces souhaits ne semblent guère s'être réalisés tant il est vrai que leurs efforts ont porté sur le blocage des salaires, l'alourdissement de la fiscalité ou l'augmentation des cotisations de Sécurité sociale. Mais d'autres moyens, nouveaux ou plus traditionnels, sont aussi utilisés pour réduire le coût de la force de travail.

D'autres moyens pour peser sur les salaires

— Le chômage partiel. C'est un moyen traditionnel, mais dont l'utilisation s'est développée considérablement avec la crise. Le niveau élevé atteint en 1975 a baissé ensuite avec les licenciements, pour se stabiliser depuis 1976. Il concerne essentiellement l'industrie, et en particulier les branches en difficultés. Il ne touche en même temps

qu'un nombre réduit d'établissements (1 314 par mois, en moyenne) mais, comme il est souvent difficile de n'arrêter qu'une partie des installations, la plus grande partie du personnel est alors mis au chômage (les 2/3 en moyenne, pour quatre jours). De ce fait le chômage technique suscite souvent des réactions de la part des travailleurs, comme on a pu le constater encore aux chantiers navals de St Nazaire en décembre 1976 (2). Il présente par ailleurs pour le patronat l'inconvénient de laisser inutilisés les équipements. Il n'est par conséquent qu'un moyen de régulation conjoncturel dont l'utilisation ne peut être systématisée sans dommage.

— Le travail à temps partiel. C'est une méthode assurément plus subtile et qui se développe, mais à un rythme relativement lent malgré les encouragements du gouvernement et sans atteindre les niveaux observés dans d'autres pays (3). Il concerne essentiellement les femmes. Il est plus développé dans le commerce et les services que dans l'industrie, mais il touche plus les ouvrières non qualifiées (15 %) que les employées (9 %) ou les ouvrières qualifiées (6 %).

Pour le patronat les avantages sont multiples :

— amélioration de la productivité. Ainsi d'après le directeur des laboratoires Servier qui pratique le temps partiel depuis 1974, la productivité a augmenté de 70 % «l'absentéisme est passé de 11,3 % à 3,4 %... j'ai constaté que la productivité chutait de 10 % au cours de la huitième heure» (4).
— possibilité de faire travailler deux

(1) Les témoignages disponibles montrent que des écarts entre les salaires moyens dans une même ville, ou un même métier dépassaient couramment 1 à 10 au début du siècle.

(2) Réaction que les patrons tentent de limiter en concentrant les jours de chômage autour des fêtes ou de la période des congés.

(3) 22 % des salariés non-agricoles aux USA, 16 % en Grande-Bretagne, 9 % en RFA, contre 6 % en France.

(4) Cité par l'Expansion dans son numéro de décembre 1976.

équipes sur plus de huit heures par jour. Par exemple chez Legrand deux équipes travaillent douze heures par jour : « Ces douze heures de travail par jour permettent une utilisation optimale de l'appareil de production, donc une meilleure rentabilité du capital » (1).

— Plus grande souplesse dans l'utilisation de la main d'œuvre. Par exemple l'imprimerie Malenge dans le Nord embauche le personnel féminin du secteur emballage à mi-temps et lui demande de faire face aux surcharges occasionnelles de travail, si bien que sa semaine atteint en moyenne 32 heures (1). — le travail à temps partiel, tout comme les horaires variables, gênent le travail syndical et désamorcent les luttes sur la durée du travail.

Travail à temps partiel, horaires personnalisés, vont dans le sens des propositions du patronat d'organiser le temps de travail sur la base d'un quota de 1 920 heures annuelles. On retrouve là encore le double souci d'accroître la souplesse du système productif, et d'améliorer la productivité en ne payant la force de travail que quand elle est utilisée à plein, en éliminant tous les temps morts, tous les à-coups de la production. Toutes les difficultés (transports, garde des enfants, démarches administratives...) sont totalement reportées sur les travailleurs qui doivent se débrouiller pour les affronter dans ce que l'entreprise leur accorde de temps de « loisir ».

Malgré les campagnes sur le thème du « salaire d'appoint », les travailleuses n'acceptent que rarement de passer du plein temps au temps partiel... en perdant une partie de leur salaire. Aussi, et tout particulièrement dans l'industrie, la mise en place du temps partiel pour des ateliers entiers est-elle faite surtout lors de l'ouverture de nouvelles installations. Et ce sont principalement des femmes qui ne travaillaient pas qui sont alors embauchées.

— **La déqualification.** C'est un moyen classique du patronat : on embauche des travailleurs qualifiés, mais avec un CAP non reconnu dans la branche ou dans l'entreprise, ce qui permet de le sous-classer ou de le payer moins (2). Ces changements sont parfois aussi

imposés à la suite d'une réorganisation de l'entreprise.

En 1972 ce phénomène concernait par exemple :

51 % des ouvriers non-qualifiés du textile.

56 % des ouvriers non-qualifiés de l'habillement

15 % des ouvriers non-qualifiés de BTP

17 à 21 % des ouvriers non-qualifiés de la métallurgie.

14 % des ouvriers non-qualifiés de la mécanique.

Cette situation s'est sans doute aggravée depuis la crise. En effet la déqualification se produit soit à l'embauche, lors de la discussion du contrat de travail, soit à l'occasion de réorganisations dans l'entreprise. Le durcissement sur le marché du travail, les restructurations ne peuvent que favoriser ces manœuvres.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Conséquence de l'intensification du travail, et de l'extension de l'« organisation scientifique du travail » au cours des vingt dernières années, la dégradation des conditions de travail a suscité une résistance, ouverte ou non (absentéisme), croissante de la part des ouvriers. Elle a pris une ampleur telle que la bourgeoisie, s'alarmant de cette crise du « taylorisme » traditionnel, a développé de grands efforts pour trouver des méthodes qui, sans rien retirer de son intensité, rendraient moins voyante l'exploitation. Des expériences assez nombreuses ont été menées, des études et des « séminaires » y ont été consacrés sous l'égide du CNPF (3), relayées et renforcées par des campagnes gouvernementales et des textes législatifs ou réglementaires (sur la revalorisation du travail manuel, la mensualisation, ...). Ces derniers ont certes une portée limitée, mais qu'on ne saurait négliger, et ils touchent un grand nombre d'aspects des conditions de travail. L'implantation de ces différentes méthodes d'organisation du travail se fait lentement (le patronat n'est pas unifié sur la démarche à adopter), mais elle ne semble pas avoir été ralentie par la crise.

Il n'est évidemment pas question de se livrer ici à une analyse complète de ces méthodes. Pour notre propos, il convient seulement d'essayer de voir ce qui, dans les modifications des conditions de travail de ces dernières années, a pu affecter l'unité de la classe ouvrière.

La place dans le procès de production

La place dans le procès de production est ce qui différencie à l'origine les différents couches de la classe ouvrière.

La position relativement privilégiée des ouvriers qualifiés, notamment leur autonomie dans le procès de travail immédiat, vient :

— de ce qu'ils sont détenteurs de connaissances techniques, acquises en dehors de l'entreprise, suffisamment étendues pour qu'ils puissent prendre en charge des travaux variés, sans apprentissage et sans assistance d'un technicien.

— de ce que les travaux qui leur sont confiés ne peuvent, pour des raisons techniques ou de coût (petites séries par exemple) être décomposés en tâches simples exécutables par des ouvriers non qualifiés.

De ce point de vue les réformes introduites dans l'organisation du travail, et qui portent pour l'essentiel sur les opérations répétitives ou le travail à la chaîne effectué par les O.S, ne conduisent nullement à transformer ces derniers en ouvriers qualifiés. Elles consistent à recomposer les tâches, à constituer des équipes de production, mesures qui, si elles peuvent redonner une

(1) Cité par l'Expansion dans son numéro de décembre 1978.

(2) On connaît l'exemple des entreprises d'électronique qui emploient des jeunes femmes ayant des CAP de couture et dont la dextérité manuelle est ainsi mise à profit dans les opérations de montage sans être payées.

(3) Par exemple la création du « Comité pour le développement économique et social de l'entreprise » dirigé par F. Ceyrac, et qui se charge de « mener une réflexion d'ensemble sur l'innovation et l'expérimentation sociales ».

certaine autonomie aux ouvriers dans l'exécution de leur travail immédiat, ne leur en donne pas la maîtrise tant sur le plan technique que sur le plan du contrôle de l'exécution.

Par ailleurs l'introduction de l'informatique et des automatismes programmables (machines outils à commande numérique,...) dans les opérations de production ne contribue pas non plus à renforcer la qualification ouvrière. D'abord parce qu'elle permet la simplification d'un certain nombre de tâches qui peuvent être confiées à du personnel non qualifié (phénomène classique de déqualification de la majorité des travailleurs employés dans un processus de production, combiné avec le recours à un nombre limité de techniciens ayant seuls les connaissances nécessaires aux réglages) et cela même pour des travaux de « petite série » qui sont justement le domaine privilégié des ouvriers qualifiés. Ensuite parce que l'apprentissage même de l'utilisation de ces matériels, qui doit être fréquemment renouvelé pour tenir compte des innovations, est directement contrôlé par l'entreprise qui sélectionne ceux qui vont en bénéficier, l'organise et le prend en charge complètement. La possession d'un « métier », attestée par un diplôme dont la valeur est reconnue partout, et durablement, devient ainsi une référence de moins en moins déterminante pour la qualification ouvrière. (1)

Il semble donc que le contenu de la notion de « qualification ouvrière » tende à se transformer, sans qu'on assiste pour autant à une qualification croissante de la classe ouvrière dans son ensemble.

Mais il s'agit là d'évolutions à long terme, engagées avant la crise et qui se poursuivent, de manière inégale. Il convient donc d'examiner également quelle a été l'évolution d'autres aspects, peut-être moins fondamentaux, mais plus faciles à apprécier, des conditions de travail.

— **DURÉE DU TRAVAIL.** La réduction de la durée hebdomadaire du travail des ouvriers a commencé après 1968, et s'est accélérée avec la crise, passant de 46h en moyenne en 1968, à 42h en 1977. Cette réduction, sans affecter

Répartition des ouvriers selon la durée hebdomadaire du travail

	Moins de 40 h	40 h	De 40 à 44 h	De 44 à 48 h	48 h et plus	Ensemble
au 1.10.73	0,6 %	14,5 %	30,8 %	32,2 %	21,9 %	100 %
au 1.10.78	4,6 %	42,6 %	36,0 %	13,9 %	2,9 %	100 %

la hiérarchie entre les branches, a quand même sensiblement réduit les écarts car elle a surtout porté sur les durées de travail les plus longues

Par exemple la durée du travail a diminué de 4,5 heures dans le BTP (où elle était la plus longue : 48 heures) et seulement de 0,4 heure dans le pétrole (où elle était de 39 heures 6).

— **TRAVAIL EN ÉQUIPE.** Le travail en équipe, qui touchait déjà un ouvrier sur cinq en 1974, a continué la progression régulière entamée depuis 20 ans. Il concerne essentiellement les industries de transformation, en particulier celles à forte intensité capitaliste, où 10 % des établissements le pratiquent sous une forme ou une autre, mais 78 % des grands établissements (plus de 500 salariés). La proportion d'ouvriers, dans ces établissements où il est en vigueur, qui y sont assujettis est variable, mais relativement élevé (plus d'un sur deux en moyenne) et croît avec le temps.

Son extension est donc surtout liée aux processus de production utilisés, et ne concerne pas plus particulièrement une couche ouvrière.

— **TRAVAIL A LA CHAÎNE.** Il est surtout pratiqué dans les industries de transformation où il concerne un établissement sur vingt, mais un grand établissement sur trois. Un ouvrier sur dix y est soumis, en moyenne la moitié de l'effectif des établissements qui le pratiquent.

Comme le travail en équipe, et d'ailleurs sans que les deux soient liés, le travail à la chaîne est mis en place en fonction des possibilités techniques de production. Il concerne plus particulièrement les femmes (dans l'habillement, la chaussure, l'électronique) et les immigrés (dans l'automobile).

— **ACCIDENTS DU TRAVAIL.** La fréquence des accidents du travail dépend beaucoup de la branche, et des processus de production, mais pas systématiquement de la qualification. Par contre les travailleurs immigrés, du fait des emplois qu'ils occupent (2) en sont plus fréquemment victimes.

L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES

Il est nécessaire, pour terminer ce tour d'horizon, de donner un aperçu rapide sur l'évolution du degré d'organisation de la classe ouvrière dans les entreprises.

La crise ne semble pas avoir ralenti l'implantation des sections syndicales d'entreprises, dans le cadre de la loi du 27 décembre 1968 (reconnaissant la section syndicale d'entreprise et un certain nombre de droits pour leur fonctionnement dans les entreprises de 50 salariés et plus). Ainsi la proportion d'entreprises qui y sont soumises, et dans lesquelles existe au moins une section syndicale est passée de 28 % en 1970, à 52 % en 1976, le nombre de délégués syndicaux triplant dans le même temps (34 300 contre 13 200). L'implantation des

(1) L'exemple typique est à cet égard l'imprimerie de presse avec l'introduction de la photocomposition.

(2) Et dans certains cas de l'absence de formation lors du recrutement (dans les charbonnages par exemple).

CHS est elle aussi en progression régulière, atteignant près de 70 % des entreprises assujetties en 1976.

Le pluralisme syndical a légèrement augmenté (1), mais la CGT demeure prépondérante avec 41 % des sections reconnues, contre 25 % à la CFDT et 12 % à FO.

Pourtant cette progression de l'implantation des structures ne s'est pas accompagnée d'un renforcement de la syndicalisation, ni de l'influence de la CGT ou de la CFDT. Le taux de syndicalisation reste faible (2) et inégal. Il est plus élevé dans les grandes entreprises et pour les ouvriers qualifiés (près de deux fois plus en ce qui concerne la CGT), que pour les femmes, les travailleurs immigrés, ou dans les petites entreprises. Et ces différences sont encore accentuées au niveau des postes de responsabilité dans les structures. Il s'agit là d'un phénomène traditionnel dans le mouvement ouvrier français, et qui reste très pesant malgré les efforts, certes pas toujours conséquents, qui ont été faits par les organisations syndicales.

L'organisation des travailleurs ayant un emploi précaire est particulièrement difficile, du fait de leur mobilité, et de leur intégration souvent faible dans les entreprises dans lesquelles ils travaillent. Des divergences existent également sur les modalités de leur organisation. Par exemple la CGT a constitué un «syndicat des intérimaires», qui est resté squelettique. La CFDT par contre préconise leur organisation dans les entreprises où ils travaillent. Mais ni l'une ni l'autre solution ne règle le problème de la nécessaire coordination des intérimaires dans l'entreprise, d'une part, et entre eux, sur leurs problèmes spécifiques d'autre part.

Cette faible syndicalisation s'accompagne d'une baisse lente et régulière de la CGT (49 % de voix aux élections professionnelles en 1974 contre 58 % en 1960), qui s'est accentuée depuis un an, et qui n'est pas compensée par une progression de la CFDT dont l'audience semble stagner depuis quelques années. Par contre les listes «autonomes», qui ne sont pas toutes assimilables à des «listes maisons», progressent assez régulièrement, en particulier dans les petits établissements où elles obtiennent près de 48 % des voix.

PREMIERES CONCLUSIONS

La croissance rapide de l'économie française pendant les 20 années qui ont précédé la crise a été marquée par des transformations profondes de l'appareil productif. Elle a eu aussi des conséquences sur les conditions d'emploi de la force de travail :

— L'environnement économique relativement favorable a permis une efficacité certaine des luttes par branches, par entreprises, voire par catégories, ce qui a entraîné en contrepartie une différenciation accentuée au sein de la classe ouvrière.

— L'extension des marchés, la concentration financière, ont permis la mise en place d'unités de production de grandes tailles, facilitant la généralisation de l'OST (3) et le recours à une main d'œuvre non qualifiée, composée pour une grande part de femmes, d'immigrés et de jeunes ruraux.

La crise économique qui a touché la France à partir de 1974, contraint la bourgeoisie à ajuster en baisse le niveau de la production, et donc de l'accumulation, et à restructurer en profondeur l'appareil de production en abandonnant des unités entières condamnées par les nouvelles exigences de la concurrence internationale.

Elle cherche évidemment à reporter le poids de ces difficultés sur la classe ouvrière, mais elle se heurte à une opposition qui présente au moins deux particularités en France :

— Une combativité, et une tradition de lutte importantes de la classe ouvrière, y compris chez les ouvriers non-qualifiés, les femmes, les immigrés... qui au début des années 70 ont fait leur entrée massivement dans les luttes.

— Les conditions politiques ne permettent pas d'envisager une collaboration claire et ouverte avec les grandes organisations syndicales.

Aussi la marge de manœuvre de la bourgeoisie est-elle singulièrement réduite.

Cela n'est pas sans conséquence sur la tactique qu'elle a adoptée face aux travailleurs :

— Il devient indispensable de renforcer la cohésion du patronat, d'éviter que certains employeurs, profitant de leur situation relativement plus favorable, ne créent des «précédents». L'Etat a donc fortement accru son intervention, en particulier pour faire passer les mesures qui risquaient de susciter des affrontements d'ensemble avec la classe ouvrière. Cette intervention ne s'est pas limitée à la répression, à des incitations au blocage des salaires, mais s'est étendue à presque tous les domaines, dans lesquels des textes réglementaires ou législatifs nombreux sont venus harmoniser et coordonner la politique patronale.

Devant les risques politiques évidents que comporte un trop grand engagement du gouvernement, celui-ci tente, depuis un an, de faire assumer au patronat, par l'intermédiaire du CNPF et des organisations professionnelles, la conduite des opérations. Mais, si elle peut être différenciée dans l'application en fonction du rapport de forces, celle-ci reste pour l'essentiel coordonnée centralement.

— La bourgeoisie ne peut plus recourir dans la même mesure que par le passé, à des remises en causes brutales des avantages acquis par les travailleurs dans les entreprises. Certes elle y est parfois amenée, notamment pour l'emploi, mais elle évite lorsque c'est possible, d'accroître les risques d'affrontement d'ensemble. Cela rejoint par ailleurs une préoccupation croissante de la bourgeoisie, de pouvoir gérer avec une plus grande souplesse la production, et la force de travail, dont elle ne souhaite payer que la part effectivement utilisée dans la production.

Elle expérimente et généralise progressivement de nouvelles méthodes d'exploitation de la force de travail, qui sous leur grande diversité, répondent à cette logique com-

(1) Le nombre moyen de sections syndicales par entreprise est passé de 1,45 en 1970 à 1,58 en 1976.

(2) On estime généralement que 27 % environ de salariés sont syndiqués dont 12 % à la CGT, 6 % à la CFDT, 4 % à FO, 3 % à la FEN, 1 % à la CFTC et 1 % à la CGC.

(3) Organisation scientifique du travail : méthodes Taylor.

mune : intensifier l'utilisation de la main d'œuvre, accroître sa souplesse, tourner les avantages acquis.

Et nous avons pu mettre en évidence un certain nombre de conséquences sur les conditions de l'unité de la classe ouvrière.

● La coordination de la politique de la bourgeoisie, la montée de la résistance opposée par les couches qui avaient jusque là supporté une grande part du coût de la croissance, la nécessité de réduire les avantages acquis par les couches les plus favorisées de travailleurs, la possibilité de cette réduction due à la montée du chômage, ont eu pour effet de réduire certaines des inégalités traditionnelles dans la classe ouvrière, entre branches ou entre ouvriers de diverses qualifications.

Certes il n'y a pas eu bouleversement. Mais la crise n'a pas renforcé la différenciation qui existait antérieurement, ce qui n'était pas évident a priori.

● Par contre la lutte sur l'emploi est rendue difficile en raison :

— de la dispersion des licenciements. Même si, et c'est là un des faits nouveaux dus à la crise, la bourgeoisie doit aussi parfois supprimer en même temps un grand nombre d'emplois, les licenciements restent pour la majorité « atomisés », gênant l'organisation de la riposte. (1)

— De l'hétérogénéité de la population des chômeurs qui se différencient par leur histoire, la dureté avec laquelle ils subissent leur situation (indemnisation), les perspectives d'embauche qui s'offrent à eux. Cette hétérogénéité renforce l'isolement dans lequel ils sont maintenus, et qui se manifeste le plus durement dans le fait que c'est individuellement qu'ils doivent trouver un emploi.

— De l'inégalité induite par les restructurations, frappant de manière différenciée, et successivement, les entreprises.

Par contre ces difficultés semblent pouvoir être surmontées plus facilement au niveau régional, et, ainsi que le montrent les exemples de Marseille, de la Lorraine, du Puy, ... commencent à se créer les conditions d'une unité populaire régionale dans la lutte pour l'emploi.

● L'extension des formes d'emploi précaires, du travail à temps partiel, ... dont on a vu qu'elle répon-

dait à une volonté délibérée de la bourgeoisie, est porteuse de clivages nouveaux et importants dans la classe ouvrière, et de difficultés nouvelles dans la conduite des luttes. La diversité des moyens utilisés, la proportion encore relativement faible de travailleurs directement concernés, ne doit absolument pas faire négliger l'importance du problème.

● Le chômage conserve son rôle traditionnel dans le mode de production capitaliste, mais celui-ci devient moins opérant, tandis qu'il tend à jouer un rôle nouveau, et à bien des égards déterminants, dans la transformation des conditions d'emploi de la force de travail.

— En tant que « volant de main d'œuvre », le chômage conserve son rôle de régulateur de la quantité de force de travail utilisée, mais celui-ci est maintenant passé au second plan avec l'ampleur du chômage, et la nécessité d'indemniser, même misérablement, une partie des chômeurs.

— Il conserve son rôle de « frein aux luttes », qui a joué de manière réelle ces dernières années. Mais celui-ci n'est plus suffisant pour faire accepter des reculs massifs aux travailleurs en place.

— Aussi cette remise en cause des acquis, cette dégradation importante des conditions d'emploi s'opère-t-elle de plus en plus par l'intermédiaire de l'embauche. C'est en effet à ce moment que les patrons peuvent le plus facilement tirer parti de leur rapport de force actuel sur le marché du travail, imposer le plus facilement leurs conditions aux travailleurs à la recherche d'un emploi. Et ces conditions sont de plus en plus fréquemment : déqualification, emploi en intérim, contrat à durée déterminée, changement de région, ... Isolés, souvent acculés par le jeu subtil d'indemnisations dégressives, les chômeurs n'ont pas le choix.

Le chômage contribue ainsi puissamment à redistribuer les travailleurs entre les différentes branches, les différentes régions, les postes de travail où la bourgeoisie a besoin d'eux, (2) en même temps qu'il permet d'implanter de nouvelles formes d'exploitation en contournant les garanties acquises. L'emploi retrouvé est de plus en plus rarement comparable à celui qui a été perdu.

Et c'est sans doute aussi une des raisons de l'écart entre les conditions d'emploi des hommes et des femmes : celles-ci se présentent plus souvent sur le marché du travail (notamment après avoir élevé des enfants), et moins mobiles, elles en subissent la rigueur.

Ce premier tour d'horizon a permis de repérer un certain nombre de difficultés, de divisions « potentielles ». En tant que tel, il reste insuffisant pour saisir comment la crise a effectivement introduit des divisions réelles dans la classe ouvrière. La différence nécessite l'examen de la perception qu'ont les travailleurs de ces différentes inégalités, de l'effet qu'elles ont eues sur les comportements, dans les luttes, des possibilités enfin qui existent pour les combattre. C'est à cet examen, que Front Rouge consacra un de ses prochains articles. ■

(1) Il est significatif à cet égard que les 200 000 licenciements (1/6 des effectifs) opérés dans le bâtiment depuis trois ans n'aient suscité qu'un écho très limité.

(2) Malgré la réduction très forte des offres d'emploi enregistrées, le renouvellement des salariés n'est pas négligeable. Ainsi, entre mars 1976 et mars 1977, 82 % des travailleurs étaient restés dans la même entreprise mais 18 % avaient été embauchés.