DANS LE MONDE UNE CLASSE EN LUTTE

http://www.altern.org/luttes

JANVIER 2000

PUBLICATION DIFFUSEE GRATUITEMENT

Le but de cette publication est de faire connaître, et indépendamment de toute revendication, les luttes telles qu'elles se déroulent dans le monde entier. Nous savons que son contenu est forcément incomplet à la fois quant aux luttes ainsi recensées et quant à une description analytique de leur déroulement.Ce sont essentiellement des raisons pratiques qui causent ces imperfections: ils ne tient qu'à ceux qui peuvent avoir ces pages entre les mains d'y remédier tant soit peu . Chacun peut y apporter les informations mêmes brèves sur les luttes dont il peut avoir connaissance soit directement, soit par tout autre moyen: chacun peut s'y associer de la manière qui lui convient (aide rédactionnelle ou matérielle, suggestions et critiques bienvenues). Nous savons que, pour disparates , contingentes et spécifiques qu'elles soient , ces luttes n'en participent pas moins à la résistance à la domination mondiale du capital.C'est cela que nous voulons souligner, même si les prolbèmes matériels nous empêchent de développer leurs particularités comme nous le souhaiterions.

Pour se procurer ce bulletin voir l'encadré de la dernière page.

ECHANGES ET MOUVEMENT , BP 241, 75866 PARIS CEDEX 18 , FRANCE

Arrivé à l'apogée de sa puissance, le capitalisme est aussi arrivé au plus haut point de sa vulnérabilité; il ne débouche nulle part ailleurs que sur la mort. Si faibles que soient les chances de révolte, c'est moins que jamais le moment de renoncer au combat (P. Mattick)

TEMPS DE TRAVAIL
LES 35 HEURES EN FRANCE ...ET AILLEURS

Ce numéro spécial est consacré à un essai d'analyse de ce que représentent les 35 heures. Cette réforme constitue une transformation importante des conditions de travail et de vie des travailleurs et des luttes qui ont essayé et essaient encore présentement d'aménager faute de pouvoir endiguer ce qui se relie à une offensive mondiale du capital pour tenter d'augmenter la part de plus-value volée aux travailleurs en vue de restaurer tant soit peu un taux de profit global qui va, s'amenuisant sur une longue période. Ce numéro est diffusé en nombre plus limité que d'habitude : si ceux qui le recevront y voient un intérêt, ils peuvent contribuer d'une part à sa diffusion (nous sommes prêts à en assumer le tirage comme pour les numéros précédents), d'autre part à son enrichissement par leurs critiques et compléments d'informations sur les innombrables luttes locales qui ont vu la mise en place des dispositions des deux lois baptisées "lois Aubry". Selon ces apports, le présent texte sera modifié et complété en vue d'une diffusion plus large sous forme, soit d 'un bulletin plus étoffé, soit d'une brochure.

SORTIR DE L'HEXAGONE POUR VOIR TOUT SUR LE PLAN MONDIAL

Une même maladie frappe les travailleurs du monde entier. Partout où ils avaient, quel que soit le régime politique, des garanties, des protections contre une exploitation trop dure de leur travail et leur assurant le minimum nécessaire à la reproduction de leur force de travail (parfois un peu plus arraché par leur lutte ou leur position vitale pour l'appareil de production capitaliste), ces garanties sont balayées par une sorte d'épidémie qui frappe - apparemment indistinctement- des économies nationales dont on vantait la solidité et que les capitalistes eux-mêmes citaient en exemple de développement et de prospérité, bien sûr dans une perspective de profit.

Après avoir insidieusement depuis plus de vingt ans grignoté les acquis et les certitudes des pays capitalistes occidentaux, elle a pris de l'ampleur dans ces mêmes pays sous le drapêau du libéralisme économique (avec des vocabulaires différents: libre circulation des capitaux, liberté du marché, déréglementation, privatisation,délocalisation, sous-traitance, externalisation,etc..). Les USA sont apparus comme le fer de lance de cette nouvelle croisade capitaliste . Ce n'est pas un hasard mais le résultat des contradictions au sein même du système capitaliste; l'hégémonie du capital US à la fois est mis en cause par le développement d'économies nationales qu'il finance et encourage

lui-même et qui vient ensuite les concurrencer avec succès sur son propre territoire national ; ses dépenses, essentiellement militaires pour maintenir sa domination mondiale (depuis la guerre du Vietnam jusqu'à la guerre des étoiles) favorisant la pénétration économique de ces mêmes concurrents dans ses chasses gardées. Pour conserver sa place dominante, la seule issue était d'aggraver les conditions d'exploitation du travail là où il était maître , d'abord sur son propre territoire national. Cette croisade a été menée directement tant à l'intérieur des USA que dans ses chasses gardées de l'Amérique Centrale et de l'Amérique du Sud par des interventions quasi ouvertes des forces militaires comme au Chili , en Argentine, au Nicaragua, etc.. et , conjointement ou indépendamment, par l'entrée en scène d'organismes internationaux comme le FMI , la Banque Mondiale, l'Organisation Mondiale du Commerce qui étaient le paravent, non seulement de cette intervention US, mais surtout du capital le plus puissant.

Les exemples les plus récents et les plus frappants de l'extension de cette maladie - on verra plus loin qu'elle a un nom- c'est l'effondrement de la Russie soviétique, c'est-à-dire son ouverture brutale et totale au capital international, la mutation profonde de la Chine et ce que l'on a appelé par euphémisme, la "crise asiatique" comme si cela ne concernait pas les travailleurs de la zone occidentale du capital. Ces "effondrements économiques" peuvent différer en raison des circonstances locales mais ils n'en ont pas moins un commun dénominateur: un abaissement parfois considérable du niveau de vie, le chômage et la disparition de ce qu'un système avait garanti à tout ou partie des travailleurs : sécurité d'emploi, avantages sociaux importants (l'emploi à vie en Corée et au Japon, le "bol de riz en fer" dans l'unité de travail pour la Chine, les garanties minimum pour la Russie, par exemple).

Un autre aspect non moins important de cette extension (de ce qu'on pourrait insérer dans l'étiquette "globalisation") est l'invasion par le capitalisme, dans toutes les sociétés nationales, de ce qui était , il y a encore peu, du domaine du travail individuel (paysans, commerçants, artisans, professions libérales, travail domestique, etc.) et des activités quotidiennes personnelles liées la vie privée. Tout tombe dorénavant dans le domaine de la marchandise et, pas plus qu'il n'existe de "service public" réservé, il n'existe plus de "secteur personnel" réservé. C'est peut-être même dans ces secteurs" neufs" récemment conquis par le capital que s'appliquent les règles les plus drastiques de l'organisation "moderne" du travail.
La même cause produisant les mêmes effets, ce n'est pas par hasard si , partout , à des degrés divers, la condition ouvrière c'est-à-dire les conditions d'exploitation du travail subissent partout les mêmes assauts.
Ce que l'on appelle - globalisation , mondialisation - ce sont celles du capital parcourant le monde à la recherche des meilleures conditions d'extorsion de la plus-value .

LES ABREVIATIONS UTILISEES DANS LE TEXTE (pour les lecteurs hors de France):

APB: Association Professionnelle des Banques (les patrons)
ARTT: Accord pour la Réduction du Temps de Travail
CFDT: Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC: Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT : Confédération Générale du Travail
CNT: Confédération Nationale du Travail
FMI: Fonds Monétaire International
FO : Force Ouvrière
MEDEF : Mouvement des Entreprise De France (patronat)
PC: Parti Communiste
PS : Parti Socialiste
SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNCF : Société Nationale des Chemins de Fer Français
SUD: Solidaires Unitaires Démocratiques syndicats qui avec d'autres stndicats autonomes participent à l'Union Syndicale-Groupe des Dix.

UNE PRATIQUE DIVERSIFIEE POUR UN MEME BUT: LE PROFIT

Mais, il n'est pas possible au capital de pratiquer partout la même politique pour parvenir à ses fins. La brutalité de la domination capitaliste imposant, à travers des Etats dits "en voie de développement"des changements drastiques à des travailleurs déjà surexploités, et noyant dans le sang toute velléité de révolte ne peut pas même être évoquée dans les Etats dits"développés" : ceux-ci sont dans un équilibre précaire dans lequel le maintien d'une certaine "paix sociale" est en même temps la garantie d'une consommation minimale dans un appareil de production fonctionnant contre vents et marées (ce qui n'exclut cependant pas que toute révolte menaçant cet équilibre puisse être réprimée dans le sang).

Trouver les solutions "acceptables" pour l'ensemble du prolétariat d'un Etat, dans le contexte des transferts de production déjà effectués pour retrouver un fuyant profit, est la tâche de tous les auxiliaires de l'exploitation capitaliste: partis politiques et syndicats ouvriers et patronaux. Il s'agit avant tout de "réformer" le système actuel de production pour que la "pilule"(par exemple pour la France l'appât des 35 heures couvrant la flexibilité totale et la révision à la baisse des conventions collectives) puisse être imposée bon an mal an aux travailleurs.
Pourquoi le temps de travail est -il devenu l'argument central pour faire avaler cette "pilule" ? On peut trouver deux axes essentiels: depuis plus d'un siècle:

- cette réduction fut le leitmotiv des combats ouvriers d'avant 1900 jusqu'aux 40 heures de 1936. Mais, déjà à cette date la réduction du temps de travail était devenue un instrument et une façade du réformisme politique (le keynésianisme pour résoudre la crise du capital). Des 39 heures de 1981 et aux 35 heures d'aujourd'hui, c'est devenu les plis du drapeau couvrant les impératifs du capital en France.
- les transferts de production dont nous avons parlé pour tirer profit des énormes différenciations dans les conditions d'exploitation ayant généré une masse importante de chômeurs sans qu'il y ait crise à proprement parler, un problème se pose pour le capital dans les Etats industrialisés plus ou moins touchés par cette "insécurité" d'emploi et baisse des revenus. La nécessité du maintien de la "paix sociale ", en assurant un revenu minimum hors de tout travail, oblige à rogner sur le profit que les entreprises ont pu extraire des"délocalisations".

La réduction du temps de travail est donc, notamment pour les sociaux-démocrates qui sont toujours là pour aider le capital à surmonter ses difficultés en utilisant les lambeaux du capital de confiance qu'ils ont conservés auprès des travailleurs, l'enrobage sucré de la pilule. Cela sert à amortir l'impact direct sur les économies nationales des ravages que les transferts de production ont causé dans des pans entiers des industries traditionnelles (mines, sidérurgie,chantiers navals, textile, chaussure, etc.) et les impacts indirects sur les conditions de travail et les salaires (à cause de la présence d'une "armée de réserve" conséquente à laquelle s'ajoute les manipulations de l'immigration).

S'il est évident que, de plus en plus, le cadre national est un corset étroit pour les activités du capital, il n'en reste pas moins qu'il existe des activités non transférables (tout ce qui est qualifié "services" y compris "publics", les transports, etc..) et d'autres activités que le capital préfère pour diverses raisons garder sur sa base territoriale d'activité. Il est donc important qu'une utilisation optimum du capital variable disponible (la force de travail locale) puisse être garantie. Mais - et c'est là l'essentiel - dans des conditions de productivité telles que cette utilisation puisse permettre de concurrencer les coûts de production "délocalisée" et qu'elle n'entraîne pas (par des hauts salaires et de

"meilleures" conditions de travail) des distorsions handicapant encore plus les secteurs menacés par la délocalisation. **C'est pour cela que la réduction du temps de travail devient ainsi l'écran cachant une profonde réorganisation de tout l'appareil de production et des conditions de travail qui en découlent.**

UN MODELE: LES USA ET LA GRANDE-BRETAGNE

On ne peut analyser ici comment les capitaux produits par l'exploitation accrue des travailleurs se déplacent là où existe l'espoir d'un profit maximum; ceci a l'effet de compenser la baisse globale du taux de profit. Cela se traduit par une pression au niveau des entreprises pour que l'ensemble des éléments concourant à la production soient utilisés dans une optimisation du profit, ceci dans un contexte de compétition acharnée, d'élimination des moins productifs, d'extension du champ ouvert à l'exploitation capitaliste directe (privatisation, élimination du producteur individuel, y compris de l'activité "pour soi").

Comme une partie de cette course au profit dépend des investissements incompressibles en machines (capital fixe de plus en plus converti en automatismes mis en oeuvre par l'informatique), la pression s'est de plus en plus transférée vers l'utilisation optimale des machines, la contraction maximum des immobilisations de capital (réduction des stocks) , la généralisation de l'exploitation intensive originelle de la force de travail . Au "zéro stock" de marchandises (tant dans la production que dans la distribution) correspond **le "zéro stock" de la force de travail c'est-à-dire un travailleur disponible quand il est nécessaire à la production et exploitable alors au maximum sans temps morts.** L'ensemble représente une telle interpénétration et corrélation entre les différents facteurs de production que la modification de l'un d'eux interfère immédiatement sur chacun des autres facteurs et sur l'ensemble de l'appareil de production.

C'est dire aussi l'importance prise par l'organisation, non seulement du travail mais de cet ensemble. Le travailleur se trouve pris dans ce réseau qui de plus en plus pèse sur l'ensemble de sa vie (l'irruption des impératifs du capital au niveau de son quotidien personnel) ce qui d'ailleurs à son tour modèle impérativement la partie de l'économie capitaliste accessoire de ce quotidien (tout le secteur des services).

Dans les pays anglo-saxons, la réorganisation des entreprises en ce sens a été précédée d'affrontements visant à briser les résistances ouvrières (par exemple la grève des contrôleurs aériens PATCO brisée par Reagan, ou celle des mineurs britanniques brisée par Thatcher). Cela s'est traduit par une forte dégradation des conditions de travail. L'élimination des temps morts dans les processus productifs de l'industrie ou les services a signifié un accroissement de l'intensité du travail. Un seul exemple: les usines de General Motors ont pu passer d'un temps effectif de travail des ouvriers de 45 secondes par minute à 55/57 secondes par minute, ce qui représente plus de 2% d'augmentation de productivité (indépendamment d'autres pressions, par exemple sur les contrôles de "qualité" du produit visant à éliminer les "retouches" en bout de chaîne). En Grande-Bretagne, plus du tiers des travailleurs occupent un emploi à temps partiel aux conditions imposées unilatéralement par l'entreprise.

RETOUR A L'HEXAGONE: LES LOIS SUR LES 35 HEURES, L'ELIMINATION DES TEMPS MORTS ET LA FLEXIBILITE TOTALE.

Un précédent plutôt méconnu est une première loi sur la "réduction du temps de travail" prise par la gauche PS-PC arrivée au pouvoir en mai 1981. Des milliers de conflits éclatent en 1982 lors de l'application au cas par cas de cette loi. On vit à la fois une première offensive pour l'élimination des présences non travaillées (les pauses) ou des avantages en temps payés non travaillés (les congés divers hors congés légaux) et une tentative de blocage sinon de diminution des salaires. Une poussière de grèves multisectorielles, souvent déclenchées hors de mots d'ordre syndicaux, fit classer 1982 au rang des grèves nationales importantes (1950,1953, 1968). Déjà, derrière le paravent de la réduction de la durée du travail, c'est l'accroissement de la productivité qui était en cause, pesant à la fois sur le temps réellement travaillé et sur la régulation des salaires (par exemple, toutes les clauses d'indexation des salaires sur l'inflation furent supprimées à partir de cette période).

Il n'est pas question ici d'entrer dans le détail intentionnellement complexe des deux "lois Aubry" . L'équation de départ est très simple:; pour que l'entreprise reste compétitive c'est-à-dire extrait de la force de travail la même plus-value (ou en profiter pour l'accroître) la réduction des horaires hebdomadaires de 39 à 35 heures sans diminution de salaire ne doit pas entraîner un accroissement des coûts de production. Autrement dit, les 10% de baisse du temps de travail doivent être échangés avec une hausse du temps effectif de travail et de l'intensité du travail pendant ce temps. Les 35 heures doivent être "modulées" , ce qui suppose une réorganisation totale non du procès de production (le taylorisme en restant la base) mais de l'utilisation de la force de travail dans ce procès de production. C'est ce qui explique la hiérarchisation des structures mises en place par les deux lois : leur but réel (l'accroissement de la productivité au profit du capital) suppose des accords spécifiques d'adaptation aux impératifs économiques capitalistes propres à chaque entreprise,. Mais pour éviter des dérives et maintenir tant soit peu tout le système légal et institutionnel de contrôle de la force de travail , l'ensemble fixe :

- d'un côté un minimum légal qui s'imposera à travers les dispositions nouvelles du code du travail , avec des modalités pour les entreprises n'ayant pas conclu d'accords ou à celles employant moins de vingt salariés. Le tout accompagné d'incitations financières importantes pour le patronat.

- d'un autre côté une cascade de dispositions contraignantes pour les travailleurs: lois Aubry, conventions collectives de branche, conventions d'entreprises, d'autant plus contraignantes parce que développées sous la législation des contrats collectifs qui permettent à tout syndicat "représentatif", même très minoritaire, de signer de tels contrats qui s'appliquent alors aux travailleurs concernés sans distinction et peuvent faire l'objet d'arrêtés d'extension, sans l'avis desdits travailleurs bien sûr.

Il est bien évident que dans ce cadre relativement novateur, les anciennes conventions collectives, signées pour la plupart dans les années 50 devenaient particulièrement inadaptées aux nouvelles formes d'exploitation du travail et que leur dénonciation s'imposait. Cette dénonciation représentait une situation assez déchirante pour nombre de travailleurs: sans doute elles étaient une forme d'encadrement des conditions du travail mais aussi une référence écrite à ce que le patronat ne pouvait imposer à l'exploitation individuelle et collective, une sorte de coussin amortisseur à l'exploitation. Leur dénonciation ajoutait au sentiment d'insécurité dominant déjà dans l'ensemble de l'économie moderne ; c'est comme si , subitement, le travailleur de trouvait déshabillé, désarmé et tout nu devant un patron nanti de toutes ses armes et d'un bouclier. Ces bouleversements mis en place dans l'intérêt du capital, les syndicats ne pouvaient que s'associer, en tentant d'en adoucir les effets les plus pervers, sans trop y parvenir: ils ne pouvaient rien faire d'autre car telle est leur fonction dans le système et, indépendamment de leurs privilèges particuliers, leur survie en tant qu'oganisations de médiation fonctionnant dans un cadre légal

ne pouvait être assurée, d'abord vis-à-vis du capital , ensuite vis-à-vis des travailleurs, que dans une participation pleine et entière au nouveau système ainsi mis en place. Ce qui signifie aussi que les travaillcurs, appuyés ou animés parfois par les scctions syndicales de base, se trouvaient plus ou moins isolés devant une énorme machinerie échappant pratiquement à leur contrôle. D'où les innombrables luttes de base.

LUTTES DE BASE DES TRAVAILLEURS

Les lois, les accords-cadres de branche en découlant restaient de l'abstrait mais lorsque les 35 heures sont descendues dans le quotidien du travail, les travailleurs ont réalisé tout de suite que cela allait bouleverser non seulement leurs habitudes de travail (dans lesquelles ils avaient pu parfois aménager des zones réduisant les rythmes de l'exploitation), mais aussi toutes leurs habitudes de vie. La dénonciation par le patronat de presque toutes les conventions collectives existantes , garanties jusqu'alors contre l'arbitraire patronal, éveillant les craintes du pire avant même que les cartes soient jetées à ce niveau de l'entreprise.
Même si certains peuvent trouver quelque intérêt à la flexibilité des 35 heures (les médias ne manquent pas de citer à l'envi les cas particuliers des mères , de ceux ayant un hobby et l'argent pour le satisfaire), la plupart des travailleurs voient qu'ils sont plus que jamais des "esclaves salariés" devant travailler à la volonté des dirigeants, plus durement lorsqu'ils en seraient ainsi requis pour un salaire qui , s'il n'était pas diminué resterait plus ou moins bloqué. Les congés "supplémentaires" serviraient à récupérer les fatigues causées par le surtravail et à accomplir les tâches domestiques.Comme la semaine de travail pourra varier de plus ou moins 6 heures , comme le patron ne sera tenu d'aviser des changements d'horaires que 15 jours à l'avance, comme le bas niveau des salaires incitera à transformer en argent les heures sup stockées dans les comptes-temps, on peut comprendre ce que déclarait un travailleur:: "**Je travaille moins mais je ne gère plus rien. Ce n'est pas moi qui décide de mon temps libre mais l'entreprise".** De fait , l'entreprise pénètre de plus en plus la vie "privée" du travailleur en ce sens qu'elle en règle toutes les modalités ne laissant que peu de place à un quelconque "libre choix" dans un "temps libre".

Tout au long de 1999, des grèves éclatent un peu partout, si localisées et si spécifiques, qu'un camarade de province, se souvenant de mai 68, a pu parler de "mai rampant". Les travailleurs peuvent alors se rendre compte que l'ensemble a été finement étudié de façon à ce qu'il n'y ait pas de mouvement global. C'est pour partie la conséquence du but fixé aux "35 heures", d'être le véhicule de la flexibilité totale, et celle-ci diffère d'une entreprise à une autre. Contrairement aux conventions collectives précédentes qui restaient la référence détaillée de l'ensemble des conditions de travail, les lois Aubry ne fixent qu'un cadre minimum qui doit être complété par un autre cadre d'un accord de branche dans lequel doit se mouler l'accord d'entreprise qui adaptera les règles ainsi fixées avec les détails répondant aux conditions spécifiques de sa production. Les travailleurs sont emprisonés dans ce carcan et sont réduits à lutter pour ces aménagements de détail. Tout au long de ce processus , les syndicats "représentatifs" ont pu jouer leur rôle de gestionnaires de la force de travail et face à des revendications et à des grèves plus ou moins étendues vont jouer les pompiers sociaux (une des lois Aubry a pris soin de préciser qu'en cas d'un refus des horaires et conditions imposés dans ce cadre légal, le travailleur pouvait être licencié sans indemnité - licenciement simple ne donnant droit qu'au chômage).

Il est impossible de citer tous les conflits , les grèves qui ont marqué en 1999 et encore aujourd'hui l'application des 35 heures dans les entreprises. Nous prendrons seulement d'abord quelques exemples dans secteurs distincts : les trusts Renault et Peugeot, l'entreprise publique , La Poste , les transports urbains, les banques.

Pour Renault (46.000 travailleurs),comme d'ailleurs pour PSA - Peugeot, l'application des 35 heures s'est trouvée couplée avec une restructuration discutée directement avec le gouvernement: l'accord-cadre a été signé le 16/4 /99 (le 4/3 pour PSA). Indépendamment les deux firmes "dégraissent ":12.500 en préretraites chez PSA et 10.500 chez Renault avec promesse de recrutement d'un jeune pour trois départs). Le 1/9 pratiquement les acccords d'entreprise Renault ont été signés dans toutes les usines (sauf à celle du Mans) avec des conditions différentes suivant les usines: par exemple, la semaine de 4 jours à Cléon avec des pauses d'une demi- heure, à Douai, une pause allongée de 20 minutes pour l'équipe du soir. Peu importe de savoir quel syndicat a signé à chaque échelon car une seule signature suffit, ce qui autorise, là comme ailleurs toutes les combines possibles.
La Poste tient sans doute le pompon: autant de sites distincts , autant de grèves localisées car chaque site peut travailler différemment et a été ou est engagé dans des restructurations . Cerise sur le gâteau, la Poste compte un bloc solide de fonctionnaires non concernés pour le moment par les 35 heures et 70.000 contractuels qui en sont tributaires. Il est impossible de citer les grèves depuis quelques heures à plusieurs semaines tout au long de 1999 dans toute la France à l'échelle d'un bureau , d'un centre de tri , d'une ville, rarement d'une région et pas du tout nationale sauf les sempiternelles "journées d'action" syndicales plus ou moins suivies dont la fonction est précisément de prévenir une extension par une démonstration d'inefficacité. Un accord-cadre a été signé en février 99 par quelques syndicats pour les 70.000 contractuels. Mais en novembre 99 sur 8.200 sites de La Poste concernant 180.000 postiers seuls 310 sites (12.000 postiers) ont un accord local; on en comptera 600 fin janvier 2.000

Les grèves dans les transports urbains peuvent s'apparenter aux grèves des Postes bien que les travailleurs aient en face d'eux des compagnies locales distinctes (souvent filiales de grand trusts nationaux). Elles sont mieux connues car elles sont totales , dures et déterminées et, par leur durée, perturbent sérieusement la vie des grandes villes concernées. Ces grèves se multiplient en novembre et décembre 99 alors que les agendas se bousculent pour conclure des accords locaux avant le 31/12/99, ce qui ouvre droit à des avantages financiers.

Si les grèves dans des entreprises bien définies contre les tentatives patronales de profiter de la loi des 35 heures pour imposer une flexibilité totale peuvent donner des résultats quant au temps de travail et aux embauches, il n'en est pas de même dans les entreprises plus importantes, comme par exemple la FNAC, où, en décembre 99, le centre logistique d'approvisionnement des magasins mène une grève dure qui ne s'étend pas à toute l'entreprise . La grève dans l'audiovisuel public réussit, malgré des manoeuvres syndicales à faire rétablir les conventions collectives, mais , faute d'accord de branche, les groupes de presse, voire chaque titre individuel, essaie d'imposer sa vision des 35 hures , d'où de nombreuses grèves presqu'uniquement de journalistes, se terminant le plus souvent par des accords d'entreprise. D'une certaine façon, dans beaucoup d'entreprises, c'est la base des travailleurs qui réagit contre ce qu'on veut lui imposer et ce sont les sections syndicales de base, particulièrement celles des syndicats"dissidents" qui réagissent bien que le plus souvent, le jeu de la représentativité ne leur eût pas donné pas voix au chapitre.

Dans les grandes entreprises, notamment celles couvrant l'ensemble de la France le risque était de voir un ou des mouvements de base s'étendre dans une grève d'ampleur nationale, ce qui pouvait également s'élargir à d'autres branches d'activité.

Toute l'économie des lois Aubry - à savoir l'accroissement de la productivité- s'en serait trouvée remise en cause et avec elle le rôle central que les syndicats "représentatifs" avaient joué dans son élaboration (nombreuses consultations avant et pendant les débats parlementaires) et

dans la seconde étape de leur application (en août 99 , 22 arrêtés d'extension des accords-cadres de branche ont été pris par la ministre , ils concernent 6 millions de travailleurs).
Un mouvement de grande ampleur serait non seulement un désaveu pour les centrales syndicales donc pour leur crédibilité mais surtout il risquerait de faire sauter le carcan des accords-cadre de branche, voire des lois. Comme ils le font pour tout conflit risquant de "dégénérer" ainsi, les syndicats , remparts de l'ordre social capitaliste peuvent utiliser les méthodes habituelles pour lancer des contre-feux destinés à persuader les travailleurs de l'inutilité ou l'impossibilité d'espérer quoi que ce soit dans un mouvement plus large.

Nous avons vu que les syndicats , soit isolément , soit "tous ensemble" avaient organisé tout au long de 1999 moult "journées d'action " sans lendemain sans autre effet que celui pour lequel elles étaient organisées: décourager les travailleurs et les empêcher de s'unir dans un mouvement plus vaste.

Deux cas spécifiques méritent d'être développés car ils montrent comment, face à ce risque d'extension des grèves, les "grands" syndicats peuvent faire preuve d'imagination: la SNCF et la Banque.

* La SNCF est presque un cas d'école . Le 3 juin 1999 au comité central d'entreprise de la SNCF , seuls les représentants de la CGT et de la CFDT votent un projet d'accord -cadre sur les 35 heures alors que les représentants des autres syndicats quittent la salle de réunion. Ultérieurement, cet accord-cadre sera signé et les discussions vont se poursuivre au plan local, unité par unité. Cet accord envisage trois voies dans l'application des 35 heures,:
- plus d'efficacité dans une meilleure organisation du travaiil (c'est-à- dire une productivité accrue),
- une maîtrise de la progression salariale (c'est-à-dire un quasi-blocage des salaires)
-un développement du trafic (la question des embauches restant dans le vague, cela suppose aussi une productivité accrue).
Lorsque CGT et CFDT donnent leur approbation, ils jouent sur le velours car ils ont pris antérieurement la précaution, de concert avec la direction SNCF, de faire jouer la "démocratie de base" contre les cheminots et particulièrement contre ceux qui sont les plus touchés par la "réorganisation", les roulants. Durant les premiers mois de 1999, les grèves locales et régionales se sont multipliées contre ce qui s'annonce pour tenter d'imposer des règles plus favorables aux travailleurs (notamment sur les horaires, sur l'embauche, sur le maintien de pratiques de travail locales que la rationalisation des 35 heures va faire sauter). Les grèves sont tellement récurrentes, relayées souvent par les syndicats "non représentatifs" que leur multiplication prend l'allure d'un mouvement général. Le génie des deux syndicats CGT et CFDT est de faire jouer la démocratie contre les travailleurs. Chose exceptionnelle , ils organisent , de concert avec la direction un référendum sur le projet d'accord- cadre; les résultats sont édifiants: seuls 47% des cheminots votent et sur ces 47% 61% approuvent, ce qui signifie que seuls 28,67% , un peu plus du quart, approuvent. Sans détails, on peut seulement supposer que les "sédentaires" et la hiérarchie, moins touchés par les 35h ont approuvé et que les "roulants"ont voté contre ou se sont abstenus. Les syndicats et la direction peuvent dès lors se prévaloir d'un vote "démocratique" pour aller de l'avant. De fait , il y aura encore tout au long de l'année d'autres grèves, mais elles resteront toutes extrêment localisées.

* Dans les Banques , l'organisation patronale des banques , l'APB, croit, comme dans beaucoup d'autres branches professionnelles, devoir dénoncer la vieille convention collective pour faire du neuf dans son intérêt dans le cadre des 35 heures. Cette dénonciation impliquant la perte de garanties notamment quant à l'emploi précipite une unité de base que les discussions au niveau local d'entreprise voire d'agence voulaient précisément écarter. Devant la montée d'un mécontentement global , les syndicats "tous unis" se trouvent contraints d'organiser une journée d'action nationale avec une manifestation centrale à Paris. Bien que sans lendemain, cette manifestation est assez imposante pour témoigner qu'elle ne débranche pas totalement le courant de base. C'est un peu dans la précipitation que toutes les centrales syndicales signent avec l'APB une nouvelle convention, sans aucune consultation de base. La "démocratie", style SNCF, aurait sans doute été trop risquée et les syndicats ont alors recours à la vieille méthode de " consultation de leur base", encore plus une caricature de la démocratie lorsqu'on connaît le faible taux de participation syndicale. La nouvelle convention ne parle guère du temps de travail et des 35h ce qui veut dire que chaque établissement pourra fixer les règles du jeu de concert avec un ou plusieurs syndicat et que les travailleurs concernés seront aussi divisés qu'ailleurs pour y résister.Les transformations, pour ne pas dire bouleversements, causées par ces lois sur les 35 heures ne font alors qu'apparaître pour tous les "acteurs sociaux".

LA VIE DES TRAVAILLEURS SOUMISE AUX IMPERATIFS DU CAPITAL

Finalement , les 35 heures, c'est du temps partiel généralisé et codifié. Les quelques frontières tracées ne sont guère contraignantes pour les patrons qui pourront ainsi imposer aux travailleurs d'être présents à brève échéance et d'oeuvrer un max pendant ce temps de présence pour des salaires identiques à ceux d'aujourd'hui

On peut mesurer les conséquences sur la vie hors travail d'une part, sur la santé d'autre part, par ce qu'on peut savoir des intérimaires ou autres temps partiel déjà soumis à ces rythmes et conditions, plus dans les pays anglo -saxons qu'en France.

Les études et avertissements ne manquent pas. D'une certaine façon , c'est le retour à la pression directe pour l'intensité du travail des débuts du capitalisme, sauf que cela n'est plus assumé par un garde-chiourme mais par les processus automatiques de production. Alors que cette pression se traduisait autrefois par une fatigue physique extrême, c'est, bien que cette fatigue ne soit pas exclue, plus la tension nerveuse, "le stress" et ses conséquences tant psychologiques que physiologiques, qui sont en cause.
Un autre aspect se fait jour, conséquence des bas salaires et que facilite cette généralisation du temps partiel sous l'étiquette 35 heures. La contrainte pour beaucoup des bas salaires va obliger bien des travailleurs à prendre un second emploi d'autant plus qu'ls auront du "temps libre" et des "congés supplémentaires " pour le faire. Pour eux, la réduction du temps de travail risque de se convertir en allongement de la durée du travail. Déjà, les entreprises s'organisent ou se jumellent pour ce faire.sans mentionner le travail au noir qui, lui échappe à toute réglementation.
Un autre effet méconnu des bouleversements dans la vie individuelle des travailleurs est ce qu'on pourrait appeler l'effet boule de neige: tout le circuit des services devra s'adapter à ces irrégularités dans les horaires et se mettre à l'unisson, c'est-à-dire imposer aux travailleurs concernés des bouleversements identiques, la concurrence autour du "meilleur" service obligeant à suivre les habitudes nouvelles des consommateurs.

DANS L'IMMEDIAT, C'EST BENEFIQUE AUX ENTREPRISES MAIS A PLUS LONG TERME LES CHOSES SONT MOINS CLAIRES

On ne sait trop si tout a été calculé d'avance mais plus on avance dans l'application des 35 heures , plus on se rend compte que cela va permettre au capitalisme en France de marquer des points dans la course à la productivité et à la baisse des coûts de production.

Les lamentations et les rodomontades du MEDEF ne doivent pas faire illusion: elles ne visent qu'à exiger du gouvernement, d'une part plus de souplesse (notamment dans les "aménagements" et "dérogations" favorables à certaines activités) , d'autre part une augmentation de la manne de subventions qui, sous des

formes diverses, est supposée aider à résorber le chômage.

Les capitalistes hors de l'Hexagone ne s'y trompent pas qui louangent l'opportunité donnée ainsi aux dirigeants d'entreprise de balayer les obstacles qui , dans la législation, s'opposaient à la mise en harmonie avec les exigences de la production flexible "juste à temps".

A plus long terme, deux questions peuvent se poser qui permettent de penser que, comme toujours, l'insécurité développée dans les dernières décennies dans tous les secteurs du prolétariat, ne cessera pas pour autant car le capital fera toujours la course au taux de profit, laquelle se renforcra encore si , comme c'est le cas actuellement , ce capital réussit à extraire toujours plus de plus- value:

- l'inadaptation psychique et physique aux nouvelles conditions de la flexibilité totale risque de développer, outre l'absentéisme, un détachement de la fonction travail qui ne peut pourtant fonctionner pleinement dans l'intérêt du capital qu'avec un certain degré de "participation"
- dans la mesure où toutes les entreprises se hisseront au même niveau de flexibilité et de rentabilité conséquente, on sera revenu en quelque sorte à la même situation dans la compétition capitaliste et le capital devra trouver autre chose dans l'oganisation du travail pour sa simple survie dans une unité de production. Est-ce qu'il n'arrive pas actuellement dans une impasse dans l'appropriation de la plus-value?

On ne peut guère mesurer pour le moment quel sera l'impact sur les salaires individuels de la dénonciation des conventions collectivers qui comportaient une classification stricte des emplois avec des indices s'appliquant à un salaire de base. Là aussi la "réforme" semble viser une individualisation du contrat de travail avec un salaire à la tête suivant ce que la fonction exercée représente pour l'entreprise. Cela ne signifie pas que dans le système ancien tout était rose et que la prime au favoritisme et au zèle n'existait pas , mais le système ancien contenait une référence de base fixant des limites qui risquent de disparaître au profit d'un minimum du style SMIC (ce qui existe déjà pour beaucoup de travailleurs)

LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION SYNDICALE.
LA STRATEGIE DU"DIALOGUE SOCIAL"

Si les "grands " syndicats ont pu continuer à jouer leur rôle d'inter-médiaires dans la gestion de la force de travail dans les transformations imposées par la dynamique du capital, la mise en place des 35 heures a soulevé des problèmes qui montrent que leur rôle ne peut plus être assumé selon les règles qui avaient été fixées il y a un demi-siècle.(Nous laissons volontairement de côté un autre problème qui est celui de leur représentation et activité au niveau de la nation Europe en cours de formation)

Le pouvoir de ces syndicats tenait au quasi-monopole légal de la "représentativité" et , à travers les conventions collectives, dans l'élaboration et l'application de règles aussi détaillées que strictes rendant difficile sinon impossible l'expression du travailleur de base. Ce système quasi autoritaire élaboré dans une période semi-capitaliste d'Etat définissant la période de reconstruction du capital français dans les années de l'immédiat après-guerre montre actuellement ses limites, à la fois dans l'intégration européenne et dans l'orientation du "libre marché". Les discussions autour de la mise en place des 35 heures ont fait descendre au niveau local des entreprises la mise en place des règles de gestion de la force de travail qui, à cause des impératifs spécifiques de la concurrence, de la flexibilité, ne peuvent plus être unifiés au niveau de secteurs économiques sauf sous la forme de ces conventions-cadres. De ce fait, ce sont les organismes de base (sections syndicales, groupes de base) qui se trouvent devoir jouer un rôle déterminant. D'où les débats autour de la représentativité dans l'entreprise et l'affaiblissement de la notion de représentativité nationale. Un autre aspect récupérateur est ce que nous avons mentionné à propos de la SNCF: l'utilisation de la "démocratie", pour ambiguë et manipulée qu'elle soit, est aussi un abandon des prérogatives syndicales et une reconnaissance du pouvoir de la base. Là aussi, on ne peut prévoir ce que réserve l'avenir.

LA LUTTE DE CLASSE AUTOUR DES 35 HEURES

Dans une première période, le premier semestre 1999 ce sont les confédérations syndicales qui participent à la mise en place du système (en mai 99 des accords de branche, seconde étape sont signés dans 31 branches d'industrie couvrant 4.300.000 travailleurs et 24 d'entre eux ont déjà fait l'objet d'extension gouvernementale) .A mesure que l'on approche des échéances de la fin 99 et des concrétisations que chaque travailleur peut évaluer quant à son travail et à sa vie privée, les résistances locales se développent et s'amplifient, Ce qui contraint les syndicats à des manoeuvres pour que tout reste dans le cadre à la mise en place duquel ils ont contribué et à des aménagements qu'ils n'avaient nullement envisagés auparavant. Les affrontements les plus importants (certains se développent actuellement) concernent plus le secteur du "tertiaire" que le secteur industriel. On peut penser que c'est dans ce secteur des "services" que les restructurations les plus importantes sont encore à venir , les ARTT offrant l'occasion en or pour les entreprises de mettre en place les prémices de ces restructurations. Dans l'industrie , par contre, les impératifs de la concurrence ont déjà fait mettre en place les nouvelles méthodes de production et les ARTT n'apparaissent alors qu'une codification d'une situation de fait. On trouvera certainement bien des lacunes dans les références qui suivent; à chacun de compléter. L'ensemble donne néanmoins une idée de la dimension des luttes de base en 1999 et actuellement.

AGRIBUSINESS

Discussions autour d'un accord de branche couvrant tout l'agro-alimentaire (400.000 travailleurs) dans des entreprises (abattoirs , laiteries notamment) classées comme "entreprises à uniforme"où le problème central apparaît dans la prise en considération ou non du "temps d'habillage" (qui peut aller jsuqu'à une demi-heure) dans le calcul du" temps de travail effectif" couvert par les 35 heures. Exclusion de ce temps avec "compensation"

L'industrie du champagne connaît 3 jours d'une grève exceptionnelle juste avant les vendanges : la convention collective est maintenue et entre autres dispositions, les CDD de moins de 6 mois sont réglés sur une base de 40 h.

L'usine LU d'Evry dans l'Essonne (banlieue sud-est de Paris) débraie contre l'utilisation de l'ARTT pour imposer une nouvelle organisation du travail notamment une flexibilité de 1 à 6 jours semaine avec un préavis de 3 jours; comme certains syndicats sont prêts à signer, nouveaux débrayages et irruption des grévistes dans les salles de réunions syndicats - patrons.

AUTOMOBILE

Les ARTT servent bien les grands trusts de la bagnole. Un accord cadre global fixe les intérêts de la firme; aux accords particuliers usine par usine de l'adapter aux conditions spécifiques de chaque unité de production. Au besoin sans trop se soucier de ce qu'en pense la majorité des ouvriers. **RENAULT**:Le 28/6/99 à Cléon, trois syndicats signent . La CGT organise une consultation -2033 (sur 3.900) refusent l'accord, déjà signé, qui prévoit 8 samedis matin travaillés et des journées rallongées de 30 minutes. Des débrayages n'y changent pas grand chose. Des débrayages, impulsés par la CGT début novembre à Flins , Cléon , Douai pour une avance d'un prime d'intéressement (1.000F le 15/11/99 et 50% des heures de grève) témoignent que le problème central restera celui des salaires.

A l'usine modèle de la **SMART** à Hambach (Moselle) ARTT signé en mai et effectif fin juin 99qui doit recréer une collectivité ouvrière éclatée à cause de la production à flux très tendus (réduction du temps de travail de 48 minutes par jour, annualisation, embauche de 74, salaires maintenus mais bloqués) .Une grève bouchon de plusieurs jours stoppe en novembre 99 toute production pour des revendications de salaires qui annulent quelque peu l'intérêt de

l'accord prévoyant la "modération" des salaires.Une autre grève le 19/1/2000 chez un autre sous-traitant pour les salaires.
"L'usine du 3ème millénaire" à Valenciennes "bénéficie" d'un ARTT signé par deux syndicats minoritaires: 2 équipes travaillent 35 heures en 5 fois 7 heures pour 1.600 heures annuelles; les pauses sont hors "rtravail effectif".
Peugeot: même cuisine que chez Renault où l'ARTT se chevauche avec un plan de restructuration. Les 30.000 préretraites (financées par l'Etat entre 5 à 8 milliards camouflent les 8.700 embauches ARTT sur 3ans.Les accords cadres et locaux rognent sur les jours fériés; les comptes "épargne temps" laissent carte blanche aux patrons pour y puiser. Enquête aux Usines Peugeot-Montbéliard: "Loin de soulager les ouvriers, la signature par l'ensemble des 10 organisations syndicales (à l'exception de la CGT) de l'accord pour les 35 heures augure d'une nouvelle accélération des cadences. Alors qu'il faut 18,3 heures pour fabriquer un véhicule, l'objectif est de 15h pour l'année à venir. Les délais de livraison devront passer à 15 jours pour 30 actuellement" (Béaud et Pialoux, Retour sur la condition ouvrière, Fayard)

BATIMENT,TRAVAUX PUBLICS

Peu de conflits. Une journée d'action CGT le 15/11/99 ne semble guère suivie malgré un évident mécontentement. Mais là aussi , la dispersion sur les chantiers et la précarité favorisent les tractations au sommet sans que la base soit réellement impliquée.

CHIMIE

ARTT en odre dispersé. Le 31/8/99 , la CFDT signe un accord de branche pour le verre mécanique avec aussi une définition du temps effectif pour 1610 heures annuelles flexibles.

COMMUNICATION-AUDIOVISUEL

Dans la **Presse,** les mouvements de grève qui vont toucher un certain nombre de titres impliquent principalement les journalistes. Deux jours de grève toujours contre les modalités d'application desARTT à Marie Claire, aux magazines du groupe EMAP, à Prisma et dans un certain nombre de quotidiens régionaux (mi-décembre 7 sur 33 ont un accord). Au 17/12/99 des accords ont été conclus à La Croix , l'Equipe, Le Monde et des négociations laborieuses à Libération, les Echos , la Tribune. Grève au Figaro le 16/12. Les travailleurs de l'imprimerie (presse parisienne) ne sont pas touchés car ils sont déjà aux 35 heures par équipes.
La CGT signe pour les 88 de l'Institut de sondage Harris pour 37 h et 12 jours de congé supplémentaires.
La **Poste** tout comme mais beaucoup plus que France Telecom va connaître une période très active de grèves; plus sur les restructurations tous azimuts prémices à une privatisation que sur les 35 heures. De plus les cartes sont brouillées par le fait qu'il existe deux catégories principales de travailleurs (sous statut fonctionnaire et sous statut privé) et à l'intérieur de chacune une foule de sous - catégories. La division des travailleurs est encore accrue par le fait que les restructurations tout comme les ARTT sont appliqués unité par unité (bureau , tri , distribution, etc..) et même à l'intérieur de chaque unité à différentes catégories de travailleurs. Dirigeants de la poste et syndicats ont beau jeu pour empêcher qu'un mouvement d'ensemble puisse polariser un mécontentement trop évident qui ne peut s'exprimer que dans une foultitude de grèves locales de base parfois longues et très dures qui aménagent l'application des "réformes"-35 heures et autres- mais finalement les entérinent. En novembre 99, sur 8.200 sites consernant 180.000 postiers seuls 310 (12.000 postiers) se voient appliquer un accord ARTT bien qu'un accord-cadre ait été signé en février 99 par 4 syndicats pour 70.000 contractuels. Un accord cadre est signé le 17/2/99 par quatre syndicats , pas par la CGT et SUD. Un accord d'application est signé le 17 /6/99 pour les seuls 71.000 contractuels (23% des postiers) avec les débats habituels sur la durée effective, les compensations, les heures sup,etc..
Un des fleurons de la réforme est la création de CTED (Centres de Traitement et d'Entraide Distribution) dont le but est de faire sauter l'individualisation du travail du facteur en créant une sorte de pool de distributeurs pouvant être affectés suivant besoins donc "flexibles" notamment pour la distribution de la publicité.(en 98 , 90% du courrier concerne les entreprises et pour 50% la publicité). D'où des grèves et des tentatives de liaisons horizontales.On n'en finirait pas de citer toutes les grèves en 1999 comme encore actuellement: elles couvrent toute la France sans qu'on puisse les référer à une catégorie spécifique
Rien qu'en janvier 2000, 300 grèves locales ont touché tout un ensemble de départements. Le 25/1/2000, 54 sites de la Poste sont en grève.
Selon la direction , 600 accords locaux auraient été signés (sur 8.200 sites). Un nouvel accord concernant les fonctionnaires est en discussion....
Un exemple à suivre: les facteurs de Besançon, fin janvier 99 applique eux-même la réduction du temps de travail en écourtant de 20 minutes quotidiennes le tri du matin, laissant de côté notamment la publicité commerciale. Ils ont le soutien de plus de 8.000 bisontins : bras de fer avec la direction.
A **France Telecom** , après une "journée d'action" syndicale le15/12 (1/3 de grévistes) un accord est signé le 22/12/99 qui s'applique seulement aux 15% sous statut privé: (85% sont fonctionnaires)les embauches garanties par l'application des 35 h masquent le fait qu'en 2001, les effectifs totaux seront abaissés de 160.000 à 142.000.
Dans l'**audiovisuel public** (là aussi multiplicité de statuts avec des "contrats de chantier, d'objet, de grille, à durée minimale, d'usage,...CDI d'antenne, une foule de "salariés Kleenex..), bien difficile à un profane de voir clair car tout va en ordre dispersé . C'est bien le but de la loi mais la réponse unitaire de la base et des syndicats est plus qu'inexistante. Cela se greffe sur l'opposition à un projet de restructuration de Radio France baptisé"Plan Bleu". Après un début de grève à la mi-novembre qui aurait pu paraître prometteur, les chaînes télé se détachent , les radios restent seules en course (le 18 , 25 stations radio sur 38 sont toujours en grève. Les syndicats font bande à part et la base peine à imposer sa propre loi dans des manipulations de toutes soret. La grève finira plus ou moins en quenouille le 24 novembre avec quelques acquis qui seront concrétisés par la signature fin janvier 2000 d'une nouvelle convention.

DISTRIBUTION

Les **grands magasins** tout comme les hyper, super-marchés sont particulièrement friands des ARTT qui vont leur permettre d'adapter les horaires au plus près de la fréquentation de leur surface.La convention collective dénoncée , les droits acquis sont remis en cause notamment à la Samaritaine. Un peu partout des débrayages (le 30/11 pour les Galeries Lafayette) essaient d'atténuer les conséquences d'une flexibilité totale. Là aussi la notion de travail effectif est imposée. Après une "journée d'action" le 24/11/99, un accord cadre est signé le 21/12/99 par trois syndicats pour les **hyper, super et entrepôts** couvrant 450.000 travailleurs et l'extension est prévue: le temps partiel est porté à 26 heuresvec annualisation et une amplitude journalière de plu ou moins 4 heures, des coupures de 4 heures et en prime l'ouverture les jours fériés.
La **FNAC** doit se mettre en grève (entrepôts logistiques) fin novembre pour l'aménagement de l'ARTT. et contre les répercussions sur les salaires.Un jugement ordonnera la levée des piquets de grève et signera la fin du mouvement.

ELECTRICITE, ELECTRONIQUE,I NFORMATIQUE

Dans les boîtes **informatique,** un accord de branche est signé par deux syndicats mais des débrayages fin octobre montrent que l'application soulève des résistances.

ENERGIE

La réaction violente des **mineurs de Lorraine** en décembre à l'appel de la CGT et de la CFDT contre le maintien du gel des salaires après la signature par trois syndicats minoritaires , d'un ARTT touche un des éléments essentiels de ces accords et deviendra dans la période qui s'ouvre l'axe des revendications ouvrières.
En décembre, une "journée d'action nationale" syndicale au CEA (énergie atomique) ne semble pas faire autrement de vagues.

ENTRETIEN, NETTOYAGE, GARDIENNAGE

Après 14 jours de **grève sur l'entretien** de 6 lignes de métro parisien (500 travailleurs), l'employeur Onet concède un ARTT qui porte sur la charge de travail et les salaires.

FINANCE,BANQUE,ASSURANCE

Dans la **banque,** (230.000 travailleurs), la conventioncollective a été dénoncée dès le début 98. Une nouvelle convention est signée, sans consultation des employés, par 5 syndicats qui le 17/12 jugeaient

"non, signable".la proposition patronale (quelques aménagements de détail mais la porte ouverte aux licenciements et à l'individualisation du salaire.La fin de l'année 99 avait vu se développer un mouvement axé sur la défense de la convention collective dénoncée par le patronat: le 30 novembre. 110..000 travailleurs de la banque avaient débrayé pour manifester dans toute la France : 30.000 à Paris. Un premier ARTT signé par un seul syndicat très minoritaire avait été annulé en justice à le demande des principaux syndicats évincés mais sous la pression de la base. Dans **l'assurance,** tout se passe en ordre dispersé. A la Macif (6.000 travailleurs) deux syndicats signent l'ARTT dès juin 99, horaire hebdo moyen de 31h 30 , embauche de 360 mais ouverture du samedi et blocage des salaires sur 3 ans. En novembre 99 , une grève à la GMF contre la flexibilité; de même grève massive au GAN (6.700) les 30/11 et 8/12/99. 25.000 travailleurs des caisses de retraite sont en grève le 29/10/99 pour le maintien de la convention collective et le refus de la flexibilité. A la COFACE, 400 manifestent à la direction contr l'ARTT. et la flexibilité.

FONCTION PUBLIQUE

Les 35 heures s'appliqueront à l'ensemble des services publics de l'Etat et des collectivités territoriales mais aux termes de décrets à venir qui ont fait l'objet d'un protocole d'accord gouvernement-syndicats le 27/12/99 qui ne fixe qu'un cadre de discussions. On prévoit que rien n'interviendra avant 2.003.... . Les grèves à répétition dans les hôpitaux qui se développent en janvier ou celle des employés des Finances touchent des restrictions de crédit et des réorganisations qui sont les avant-premières des 35 heures

METALLURGIE

Tout comme dans l'automobile, les ARTT vont à l'encontre de la politique de sous-traitance en contraignant l'ensemble des entreprises concourant à une production à flux tendu à adopter une position commune quant aux conditions de travail. Les Chantiers de l'Atlantique à St Nazaire (9.000 travailleurs d'une kyrielle de sous traitants travaillant sur le même site) se voient imposer un premier ARTT signé par la seule CFDT en mars 99 et ensuite toute une série de mesures , les mêmes que l'on retrouve ailleurs (annualisation, temps effectif, nouveaux horaires) Des débrayages fin novembre . Aucune suite connue.

General Motors à Strasbourg veut instaurer les 4x8 et se heurte à des résistances.

100 travailleurs d'un sous-traitant de la COGEMA installent des barrages le 25/1/99 devant l'usine atomique de La Hague contre 9 licenciements et pour intervenir dans une impasse sur les 35 heures.

Les 1.800.000 métallos devaient voir s'appliquer les 35 heures signé le 28/7/99 par trois syndicats minoritaires. Mais la seconde loi oblige à une renégociation pour un "avenant" qui est signé le 29/1/2000 par FO et la CFTC, la CFDT s'y associant ultérieurement. Partie du temps de formation est intégré dans le temps de travail effectif; mais des points importants comme les salaires et le temps de travail doivent être encore discutés.

SERVICES PUBLICS

Sécurité Sociale :Le 17 novembre , un tiers des 170.000 travailleurs est en grève à l'appel des syndicats.pour l'application de l'ARTT Mais dans beaucoup de caisses, la situation est confuse et inégale à cause de problèmes spécifiques de l'installation laborieuse d'un nouveau système informatique, de la mise en route de la couverture maladie universellle (grève pour l'embauche le 20/1/2000 dans les centres des Hauts-de-Seine) Les mêmes problèmes se posent aux **Caisses d'Allocations Familiales** (pas d'accord de branche) où en fin d'année seulement quelques accords locaux ARTT pour les 125 caisses où le blocage se fait autour des embauches supplémentaires contre la surcharge de travail. Ces problèmes et d'autres plus spécifiques peuvent expliquer les 5 semaines de grève à la CAF de Bordeaux. Grève à la CAF de Dijon pour l'éviction - acquise - d'un directeur particulièrement répressif.

TEXTILE - HABILLEMENT

Pas besoin des 35 heures: on licencie (Lainière de Roubaix), on délocalise, on emploie au maximum des clandestins pour qui toute réglementation du travail est inexistante.

TOURISME - RESTAURATION

Dans la restauration rapide (80.000 travailleurs), un accord est signé le 28 juiin 99 par trois syndicats; il fait suite à un acord sur le temps partiel (80% des emplois) de novembre 98 qui prévoit des horaires minimum de 20 à 22 heures semaine et un planning de 20 jours à l'avance. L'ARTT prévoir 22 jours de congé supplémentaire et des heures sup pour 190 par an.

Deux semaines de grève en octobre au "Train Bleu" de la Gare de Lyon: la société mère a bien signé unARTT avec la seule CFTC mais achoppe sur la question des salaires: reprise avec un fond de compensation pour les réductions de salaires résultant de l'application des 35 heures.

L'impasse des négociations dans l'hôtellerie-restauration et le mécontentement des travailleurs pousse les syndicats à organiser " dans l'unité" une "semaine d'action".

TRANSPORTS AERIENS

Air France :ARTT cadre signé mi-janvier; au 30 juin 1999, 26 conventions locales ont été signées en ordre dispersé par les syndicats. Mais l'application ne fait pas l'affaire de certaines catégories et des débrayages locaux ou catégoriels vont ponctuer toute la fin 99. Grève le 13/1/2000 à Orly et Roissy des travailleurs au sol pour la prise des jours de récupération

TRANSPORTS TERRESTRES

L'application des lois sur les 35 heures provoque d'abord des barrages **routiers** patronaux d'une journée auxquels le gouvernement cède rapidement en accordant des dérogations sur le calcul du temps de travail (temps de service maximal de 220 heures par mois pour les longues distances et 208 pour les autres. Mécontentement et méfiance des routiers salariés, les syndicats (contraints?) organisent, une seule journée de barrage filtrants une "réplique" le 1/2/2000 annoncés une semaine à l'avance. Pas trop suivie et sans lendemain.

Transports routiers de voyageurs: Impossible de citer toutes les grèves liées directement ou non à l'application de l'ARTT : partouit les dirigeants d'entreprises, souvent filiales de gros trusts(Vivendi, Lyonnaise des eaux) essaient d'imposer au plus près des horaires de travail collant à la fréquentation des usagers. TCL de Lyon, RTM de Marseille, Grenoble, Stibus de Maubeuge, CGEA de Melun, bus scolaires de Béthune , métro bus de la région parisienne sont simplement des exemples de grèves très dures qui s'étaleront de qulques jours à plus de trois semaines. Les problèmes de sécurité , existant bien sûr mais prétextes souvent à des luttes sur l'embauche, les horaires, les salaires tellement le contentieux dans ce domaine est imposant. Les ARTT se feront au coup par coup avec des résultats variables ne répondant pas toujours aux revendications de base.

La **SNCF** (voir le texte de présentation) connaît la même situation bien qu'étant unifiée dans une même société: les lois Auibry et ses sous-produits d'accords de branche chapeautant des accords spécifiques d'établissements (au sens le plus étroit du terme) favorisent une dispersion surtout après que , comme nous l'avons vu dans le texte de présentation, les centrales syndicales ont verrouillé toute tentative de mouvement global. On va donc voir toute une série de grèves extrêmement localisées lors de l'application à un dépôt ou à une seule ligne de conditions auxquelles les "sujets" n'ont pas du tout été consultés. Novembre 1999 par exemple verra se développer de telles grèves: le 16/11 sur les lignes grande banlieue de Paris-Est suite à l'application de nouveaux roulements,à Mulhouse et dans le sud de l'Alsace sur la charge de travail et les effectifs, fin novembre dans la Nièvre , l'Allier, la région de Marseille (de nouveau en janvier2000), sur la ligne Paris-Granville.

Deux lettres sont parvenues à la boîte postale , l'une demandant l'envoi de 10 bulletins, l'autre discutant de points intéressants pou son élaboration. Mais, elles ne portaient aucune adresse et nous sommes dans l'impossibilité d'y répondre. Aux camarades qui se reconnaîtront de confirmer.

Est - ce l'avenir de l'exploitation flexible?

Par le canal de la sous-traitance, une bonne partie des firmes dans toutes branches d'activité "qui respectent les 35 heures" exploitent des travailleurs étrangers sans -papiers. "Les salaires , les conditions de travail ne sont soumis à aucune règle. Il est donc possible d'adapter exactement le volume d'emploi aux fluctuations de la demande sans borne quant à la durée journalière et hebdomadaire du travail sans contrainte en matière de conditions d'hygiène et de sécurité . La relation de travail peut être interrompue du jour au lendemain sans préavis et sans frais...La docilité des travailleurs est assurée...ils sont soumis en permanence au chantage, à la délation et à l'expulsion. ...Un système de sous-traitance en cascade fait que ces pratiques se développent loin du donner d'ordre initial. Celui-ci peut se couper d'une partie des réseaux de travailleurs sans-papiers sans se sentir responsables. (d'après Le Monde de l'Economie)