

Sur les bases de l'opportunisme dans la classe ouvrière (4)

Chapitre 1 : Impérialisme et Opportunisme – voir article dans CdC N°1

Chapitre 2 : La Base sociale du révisionnisme

- L'aristocratie ouvrière – voir article dans CdC N°2

- La bureaucratie ouvrière – voir article dans CdC N°3

Chapitre 3 : Réformisme et mouvement ouvrier – voir [cet article](#)

4- Réformisme et mouvement ouvrier

Un rapport contradictoire et mouvant dans un système social en constantes transformations

INTRODUCTION

I — DE LA FABRIQUE AU MONOPOLE

1.1 FORD ET TAYLOR CONTRE L'OUVRIER DE MÉTIER

1.2 LE TEMPS DES MACHINES

II — LES BEAUX JOURS DU « PLEIN EMPLOI »

2.1 REVENU GARANTI POUR CONSOMMATEUR GARANTI

2.2 LE NÉGOCIATEUR SOCIAL, OU L'UNITÉ RELATIVE

2.3 LE TRAVAIL EN MIETTES, OU LA CONTRADICTION ANTAGONIQUE

III — LES REMISES EN QUESTION

3.1 LA CRISE : QUELLE CRISE ?

3.2 LA BOURGEOISIE À L'OFFENSIVE, OU LES DÉSARROIS DU MOUVEMENT SYNDICAL

3.2.1 Le négociateur social battu en brèche

3.2.2 Taylor revu et corrigé : l'ouvrier enrichi

3.2.3 S'attaquer aux acquis : l'ouvrier mobile

. La mobilité dans l'espace, ou le travail précaire

. La mobilité dans le temps, ou l'aménagement du temps de travail

3.2.4 Sachons faire du social : l'ouvrier caressé

3.2.5 La contradiction aiguisée

3.3 LE PCF EN MAL D'IDENTITÉ

3.4 LE TEMPS DES MUTATIONS

POSTFACE

ANNEXES - BIBLIOGRAPHIE

Introduction

Cela fait maintenant plus de deux siècles que le capitalisme est devenu le mode de production dominant en France. Mais on ne peut certes pas dire que la société capitaliste ne se soit pas transformée pendant tout ce temps. Au contraire son évolution a quelque chose d'assez phénoménal, si on la compare au rythme des sociétés antérieures.

Evolution au travers de la reproduction : des marchandises, du capital, des classes... et de la lutte des classes. Mouvement perpétuel à l'intérieur du capitalisme, mais non linéaire : il n'y a jamais retour au point de départ, mais toujours dépassement. Dépassement à travers lequel se développent les forces productives, se modifient les rapports sociaux, évoluent les conditions de l'affrontement de classe et donc celles de la lutte révolutionnaire.

« La bourgeoisie ne peut exister sans révolutionner constamment les instruments de production, ce qui veut dire les rapports de production, c'est-à-dire l'ensemble des rapports sociaux. Le maintien sans changement de l'ancien mode de production était, au contraire, pour toutes les classes industrielles antérieures, la condition première de leur existence. Ce bouleversement continu de la production, ce constant ébranlement de tout le système social, cette agitation et cette insécurité perpétuelle, distinguent l'époque bourgeoise de toutes les précédentes » (Le Manifeste du Parti Communiste).

Pour sortir de cette époque bourgeoise, il faut que la classe ouvrière dépasse la lutte spontanée contre le capital pour la transformer en lutte consciente contre la bourgeoisie. Et ce passage de la classe « en soi » à la classe « pour soi », qui est la raison d'être de l'activité des communistes, se heurte à un obstacle de taille : la permanence de l'opportunisme dans la classe ouvrière.

Dans les précédents articles nous avons tenté de montrer que l'opportunisme n'est pas un phénomène extérieur à la classe ouvrière, un corps étranger qui s'opposerait par en haut à l'épanouissement des idées révolutionnaires. Mais au contraire qu'il est le produit de rapports sociaux capitalistes et qu'il a une base sociale dans la classe ouvrière même. Il nous reste à mieux comprendre les fondements du rapport contradictoire qui unit et oppose le réformisme et le mouvement ouvrier, ce qui revient à mieux comprendre le rapport contradictoire qui unit en même temps qu'il les met en lutte, la bourgeoisie et le prolétariat. Car c'est sur la base de ce rapport conflictuel que l'opportunisme, tout comme la politique révolutionnaire, puisent leurs racines. Et le comprendre c'est le saisir dans sa réalité évolutive.

A la base du capitalisme deux classes antagoniques donc, dont l'une ne peut exister que par l'autre. Mais que par l'exploitation et l'écrasement de l'autre ; le capitalisme, c'est une « unité » de contraires, c'est-à-dire une lutte permanente. D'une certaine façon on peut dire que cette unité n'est viable que grâce à l'évolution de la contradiction qui l'anime. C'est cette contradiction - vendeurs de leur force de travail contre possesseurs des moyens de production - qui fait avancer sans arrêt l'ensemble du rapport social. La lutte des classes est bien le moteur de l'histoire, c'est-à-dire y compris de l'histoire du capitalisme... Mais dans cette histoire c'est de la classe ouvrière en soi qu'il s'agit.

Et dans ce combat, c'est la bourgeoisie qui reste dominante. Elle subit la lutte de classes dans le sens qu'elle ne peut pas y échapper - ce que ressent douloureusement chaque patron ! Mais elle en reste maîtresse dans la mesure où elle continue à se reproduire en tant que classe dominante, en s'adaptant sans arrêt aux contradictions nouvelles que fait surgir la lutte. En un mot où elle se saisit de cette lutte POUR se reproduire. C'est dans ce processus - largement indépendant de la volonté individuelle des hommes qui la composent - que la bourgeoisie est active. La lutte de classes - au sein et au-delà de la production - c'est là le secret de l'évolution du rapport social.

C'est dans cette réalité, et de cette réalité, que surgissent les formes spécifiques de l'opportunisme à travers les époques. OPPORTUNISME QUI PARTICIPE A CETTE ÉVOLUTION ININTERROMPUE. Non seulement parce qu'il tend à empêcher le prolétariat de dépasser les limites de la classe en soi, mais parce que justement en l'empêchant, il permet objectivement à la bourgeoisie de se saisir de cette lutte pour son propre compte, afin de résoudre ponctuellement les contradictions à son profit : il devient un élément de la reproduction - transformation du

rapport social - y compris quand, dans les périodes charnières, cela se retourne contre lui et sa base sociale, comme aujourd'hui.

C'est cela que cet article va tenter d'éclairer.

De la fabrique au monopole

FORD ET TAYLOR CONTRE L'OUVRIER DE MÉTIER

Le capitalisme est né de l'investissement du capital que possédaient les grands marchands et banquiers des XVII^{ème}/XVIII^{ème} siècles dans un processus de production issu de l'artisanat : c'est dire que les premiers patrons achetaient à l'ouvrier et sa force de travail, et sa maîtrise d'un procès de travail que—la bourgeoisie ne pouvait pas contrôler. C'était le temps de l'ouvrier de métier... Jusqu'au premier tiers du 19^{ème} siècle c'était bien souvent les patrons qui déplaçaient leurs ateliers en fonction du « vagabondage ouvrier » !

Cette force de la classe ouvrière tenait grosso-modo à deux raisons une connaissance du métier transmise de père en fils à l'abri du regard des patrons ; un rapport salarial qui échappe en partie à la bourgeoisie¹. D'abord parce que l'ouvrier reproduit sa force de travail en faisant encore peu appel au marché capitaliste (économie domestique familiale, autosubsistance agricole dans le cadre de la serai-prolétarisation, échange marchand dans la sphère de la petite production). Ensuite à cause de la force de l'organisation syndicale de l'ouvrier de métier qui impose un « tarif » aux patrons, gère lui-même le marché de l'embauche dans sa corporation, entretient des caisses d'entraide destinées à répondre aux besoins de la reproduction de la force de travail dans les temps où l'ouvrier ne peut pas travailler, etc.

Toute la lutte entre les deux classes à cette période a été marquée par cette réalité. Pour la bourgeoisie une nécessité à briser le rapport de forces favorable à l'ouvrier dans l'échange de sa force de travail, c'est-à-dire briser la maîtrise ouvrière du procès de travail - c'est le taylorisme. Pour la classe ouvrière déjà « ancienne » ainsi attaquée, une autre nécessité : résister à cet empiètement, préserver ses acquis - c'est le trade-unionisme, la lutte syndicale corporatiste, le refus du travail des femmes au nom de la « concurrence déloyale », le rejet hors du syndicat des ouvriers non qualifiés... premier avatar de l'opportunisme dans le mouvement ouvrier (voir encadré).

La prédominance de la grande industrie ne s'est évidemment pas réalisée en un jour : l'ouvrier de métier a survécu dans des postes que la rationalisation n'a pu atteindre que beaucoup plus tard. De la même façon la « ligne de montage » fordiste s'est d'abord mise en place dans des industries qui s'y prêtaient le mieux (l'automobile aux USA, par exemple) avant de s'étendre progressivement dans le premier tiers du 20^{ème} siècle à l'ensemble de la production.

TRADE-UNIONS ET CORPORATISME

Un exemple de la division entretenue par les syndicats de métier du 19^{ème} siècle : celui de « l'American Federation of Labor » (Fédération Américaine du Travail) qui regroupait exclusivement des « unions » d'ouvriers de métier, excluant les ouvriers sans qualification. L'AFL fonctionnait comme un sous-entrepreneur (pratiquant le « monopole d'embauche », gérant, pour le compte des patrons, le marché du travail professionnel en contrepartie de

¹ Le concept de « rapport salarial » utilisé tout au long du texte renvoie plus précisément aux conditions de formation et d'utilisation du revenu salarial ; mais il n'est pas indépendant de l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail (procès de travail, législation sociale...). Par ailleurs il faut préciser qu'un rapport salarial dominant est tout à fait compatible avec des différences de statuts parmi les salariés selon les branches, les régions, les nations... et même à l'intérieur d'une même entreprise (cf. plus loin le travail précaire).

l'acceptation par les entrepreneurs du tarif syndical, lequel fixait non seulement le taux de salaire mais aussi les temps de fabrication et les normes de qualité.

L'AFL défendait jalousement les « avantages » de ses ouvriers, y compris quand cela passait par l'attaque contre d'autres ouvriers. Ainsi les unions de cigariers faisaient accompagner les cigares produits par eux d'un label portant cette inscription : « *La présente certifie que les cigares contenus dans cette boîte ont été faits par un ouvrier de première classe, membre de l'Union internationale des cigariers d'Amérique, c'est-à-dire d'une organisation qui combat le travail inférieur exécuté dans des boutiques où travaillent des rats (1) ou des coolies (2) ou bien dans des prisons ou bien dans des tenements houses (3)* »

(1) « Rats » : expression utilisée par l'AFL pour désigner des ouvriers sans qualification contraints de travailler au-dessous des tarifs syndicaux.

(2) « Coolies » : ouvriers immigrés chinois.

(3) « tenements houses » : forme particulière de travail à domicile.

(Rapporté par B. Coriat dans « L'atelier et le chronomètre », ed. Ch. Bourgeois).

En laminant l'ouvrier de métier, le capitalisme a du même coup laminé les bases de l'existence du syndicat de métier. Tout ce qui faisait la force de l'association corporatiste (connaissance du métier et relative autonomie dans la reproduction de la force de travail ouvrière) a été peu à peu grignoté par l'avancée, puis la prépondérance d'un capitalisme moderne qui associait le travail parcellisé et déqualifié de la grande industrie à sa domination sur l'ensemble de la société : marginalisation du semi-prolétariat et de la petite production, et surtout contrôle de la reproduction de la force de travail par le biais de la dépendance ouvrière à l'égard et du salaire, et du marché capitaliste.

C'est la mise en place progressive (à partir des secteurs industriels les plus avancés) de lois codifiant les conditions d'utilisation de la force de travail étendues à l'ensemble de la production et non plus issues du rapport de forces local du syndicat de branche², l'introduction tout aussi progressive d'un salaire indirect assumé non plus par le syndicat mais par des organismes contrôlés par la bourgeoisie³ : toutes choses qui ont pour effet de détacher les ouvriers du syndicat pour les attacher à l'entreprise.

C'est par ailleurs l'introduction du capitalisme à la campagne qui dévalorise très vite la petite production et tend à supprimer le rôle de l'agriculture de subsistance dans la satisfaction des besoins ouvriers ; c'est l'extension de l'industrialisation qui réduit l'importance de l'économie domestique en proposant sur le marché ce qui était auparavant produit dans la famille : c'est aussi ainsi que le capital s'est soumis le travail.

Le taylorisme n'a pas seulement permis de renverser le rapport de forces au niveau de la maîtrise du procès de production : il a par cela même entraîné un accroissement considérable des masses de plus-value et autorise une « explosion » du capitalisme. C'est la période de l'accumulation extensive.

Dans le régime d'accumulation extensive du développement du capitalisme se fonde sur un élargissement « horizontal » : le capital pénètre de plus en plus toutes les activités productives (industrielles puis plus tard agricoles). Le profit se réalise essentiellement grâce à la plus-value absolue, c'est à dire grâce à l'allongement maximum de la journée de travail, à la faiblesse des salaires, et à l'extension phénoménale du nombre d'ouvriers. Ce type d'accumulation dans sa période ascendante se satisfait d'une faible croissance de la productivité. Les crises périodiques de surproduction viennent du développement inégal des capacités de production et de la demande sociale (qui stagne et augmente très peu). La crise profonde de ce régime d'accumulation se développe quand il

² Historiquement, c'est en Angleterre que ce processus s'est amorcé pour la première fois. Les fameuses « lois de fabrique » des années 1862 qui, en réglementant la journée de travail et le niveau des salaires, ont amené plus d'un capitaliste à la faillite, ont favorisé les secteurs les plus modernes et obligé chaque capitaliste à se conformer aux intérêts d'ensemble de sa classe : abandonner les « facilités » de la plus-value absolue, c'est-à-dire révolutionner les forces productives, accélérer la concentration et la centralisation du capital pour augmenter la productivité autrement... la plus-value relative.

³ En France, les premiers systèmes d'assurance – ancêtres de la Sécurité Sociale – se sont développés dans les mines et les chemins de fer, deux secteurs essentiels de la révolution industrielle. Conçues comme un moyen de stabiliser les ouvriers, les « caisses d'assistance » (accidents, retraites...) y ont été instaurées dès la deuxième moitié du 19^{ème} siècle.

devient impossible d'exploiter davantage les ouvriers dans un procès de travail donné, impossible de compenser suffisamment la faible productivité par une exploitation à outrance. Nécessité alors de mettre en place un nouveau cadre qui permette d'augmenter la productivité, de passer à un autre type d'accumulation.

Cette période d'accumulation extensive, qui s'est poursuivie sans problèmes en gros jusqu'à la fin du 19^{ème} siècle, a vu la disparition progressive de l'ouvrier de métier, tout au moins la disparition de son rôle prépondérant dans le procès de travail - et partant la disparition du rôle politique de représentation de la classe qu'avait assumé le syndicat de métier. Le réformisme des fédérations corporatistes s'efface devant l'anarcho-syndicalisme triomphant du tournant 19^{ème}/20^{ème} siècle... tandis qu'une nouvelle période va s'ouvrir pour le capitalisme.

LE TEMPS DES MACHINES

On ne peut indéfiniment conquérir de nouveaux secteurs à industrialiser quand tous l'ont été ; ni coloniser de nouvelles « terres vierges » quand le partage du monde prend fin ; ni allonger indéfiniment la journée de travail quand la lutte de la classe ouvrière oblige à la régler dans les secteurs névralgiques pour la bourgeoisie - et par contrecoup dans les autres ; ni maintenir des salaires trop faibles quand le développement même du capital (et donc l'extension du salariat) exige que ces salaires viennent assurer la réalisation de la plus-value par le biais de la consommation de masse... La nécessité d'un autre type d'accumulation s'impose, qui permette de dépasser ces contradictions : c'est le mode de l'accumulation intensive, qui s'est mis en place au tournant 19^{ème}/20^{ème} siècle, a donné sa pleine mesure après 1945... et qui est en crise aujourd'hui⁴.

Le régime d'accumulation intensive se caractérise par un développement du capital fondé sur des gains constants de productivité réalisés grâce à la généralisation du procès de travail parcellisé de la grande industrie et à l'accroissement considérable du capital constant nécessaire à la mise en œuvre d'un tel procès : domination du travail mort (les machines) sur le travail vivant (les ouvriers). Les gains de plus-value se font avant tout à travers l'extraction relative de plus-value. C'est-à-dire que les hausses de productivité, abaissant la valeur de chaque marchandise, abaissent du même coup la valeur de la force de travail (puisque celle-ci est relative à la valeur des biens nécessaire à sa reproduction). C'est la course à la plus-value relative qui est à l'origine, au niveau social, du « progrès technique » et du développement phénoménal de la productivité du travail.

Cela s'accompagne d'un autre phénomène, caractéristique surtout depuis la fin de la guerre : les hausses de salaire s'alignent sur les hausses de productivité, suite à l'entraînement des secteurs clefs du capitalisme⁵. Cette évolution constante – jusqu'à la période récente – du pouvoir d'achat résulte en partie des contradictions du capitalisme, et notamment de la nécessité de résoudre l'équation production de masse – consommation de masse : la consommation ouvrière et populaire devient un facteur déterminant de la bonne marche du capital. D'où la relative séparation introduite, surtout depuis 1945, entre le revenu réel de l'ouvrier et l'emploi de la force de travail. Séparation qui s'opère grâce à la socialisation des normes salariales et à l'établissement d'un salaire indirect. Cette « garantisation » du revenu ouvrier, nécessaire à la consommation de masse, règle provisoirement des contradictions, mais introduit aussi des rigidités lourdes de nouvelles difficultés à terme, pour la valorisation du capital.

Qui dit accumulation intensive dit donc formidable croissance de la masse des marchandises produites ; dit donc...

⁴ Bien évidemment le passage de l'un à l'autre type d'accumulation ne s'est pas fait brutalement ; comme si l'ensemble du capital avait basculé un beau jour d'un mode à l'autre : pendant longtemps les deux tendances se sont chevauchées, même si l'accumulation sous sa forme intensive est devenue dominante au tournant 19^{ème}/20^{ème} siècle. Et encore aujourd'hui l'accumulation de type extensif existe toujours ici ou là, peu ou prou et continue d'entrer dans la dynamique de la loi du profit.

⁵ Ces secteurs répercutent leurs fortes hausses de productivité moins par une baisse importante des prix que par une augmentation des salaires. Par exemple la branche " énergie " (pétrole...) dont on a déjà vu la place stratégique qu'elle occupe, est le secteur où, entre 1959 et 1969, le taux de développement annuel a été le plus important dans l'ensemble de l'industrie (+ 10% par an), l'accroissement de capital constant également (+ 7% par an) alors que dans le même temps c'est là que les hausses de prix ont été les plus faibles (+ 0,9% par an) et les hausses de salaire les plus élevées. Par comparaison, dans le secteur des industries de consommation, là où les salaires sont les plus faibles, les prix ont subi le plus fort taux d'augmentation pour la même période (+3,9% par an).

nécessité de les écouler⁶. D'où nécessité en retour d'un mode de régulation (c'est-à-dire d'un ensemble de pratiques économiques juridiques, institutionnelles...) qui tente d'assumer au mieux cette contradiction inhérente au capitalisme entre production (et extorsion de la plus-value au cours de cette production) et consommation (et réalisation alors seulement de cette même plus-value). A l'accumulation extensive correspond la régulation concurrentielle du capitalisme de libre concurrence (vérité des marchés et des prix, loi de l'offre et de la demande y compris sur le marché du travail, réalisation du profit après la vente effective, etc.). A l'accumulation intensive correspond la régulation monopolistique du capital. Et pour cela un instrument indispensable : l'état.

C'est au prix de la grande crise de 1929 que ce type de régulation s'est mis en place. Crise qui a éclaté parce qu'au développement de l'accumulation intensive répondait un mode de régulation archaïque qui ne correspondait plus à l'évolution du capital. Crise dont on peut dire qu'elle a été la dernière du capitalisme concurrentiel, en même temps que la première du capitalisme de monopole...

C'est dans la spécificité de ce rapport social que se sont inscrits les rapports entre réformisme et mouvement ouvrier depuis 1945.

Les beaux jours du ‘plein emploi’

Ce qui caractérise le mode de régulation monopolistique dominant depuis la fin de la seconde guerre, c'est tout d'abord l'importance croissante de l'intervention de l'Etat : nationalisations, planification, utilisation du budget à des fins de subventions ou de crédit, ouverture de marchés publics, contrôle des échanges monétaires et gestion de la masse monétaire, contrôle et gestion des secteurs nécessaires à la reproduction de la force de travail (administration, santé, enseignement...) etc. Cette omniprésence de l'état dans la vie sociale qui nous semble aujourd'hui naturelle est en réalité un fait nouveau et majeur de ces cinquante dernières années. Non que l'état ait changé de nature, mais l'importance et la multiplicité de son intervention s'est accrue. En fait ce rôle de l'état est la condition même du mode de régulation que nous connaissons aujourd'hui. C'est la forme aigüe que prend au stade du monopole la contradiction production-réalisation qui motive, entre autres, une telle intervention. Et un des aspects les plus caractéristiques de cela, celui qui en tout cas nous intéresse ici, c'est la mise en place d'un nouveau rapport salarial... qui éclaire la dynamique du réformisme dans ces trente dernières années.

REVENU GARANTI POUR CONSOMMATEUR GARANTI

L'état, instrument de gestion du « capital variable collectif » : cette réalité est d'abord révélée par le budget national ; ou plus exactement par l'importance de la part du budget consacrée à la reproduction de la force de travail. Soit reproduction indirecte : les postes impartis à la santé, au logement, à l'enseignement, à l'action culturelle, etc. ont pris un poids relatif très grand dans les dépenses publiques. Soit reproduction direct : tout ce qui touche au salaire différé (chômage, sécurité sociale, retraites, allocations familiales, minimum vieillesse, fond d'aide sociale, etc.) (voir encadré).

Le salaire indirect, qui a pris une telle importance dans la vie ouvrière aujourd'hui (au point de représenter en moyenne 30% du revenu des ménages) s'est d'une certaine façon imposé au capital par la nécessité de garantir la consommation ouvrière et populaire indépendamment du salaire perçu directement. Produit de la contradiction aigüée entre socialisation et appropriation privée, il sanctionne une relative autonomisation du revenu, autonomisation par rapport aux fluctuations du marché du travail (chômage) et à celles du marché tout court (indexation sur l'inflation), contrairement à ce qui existait auparavant. Mais les modifications du rapport salarial ne s'arrêtent pas là.

⁶ La valeur totale de l'ensemble des marchandises produites se décompose ainsi : 30% en biens de production (secteur I) et 70% en biens de consommation (secteur II). Autant dire que la consommation de masse est devenue une composante essentielle de l'accumulation.

C'est en effet aussi depuis 1945 que s'est mise en place la politique de contractualisation des formes du salariat au travers des négociations d'ensemble (nationales ou par branches) entre la bourgeoisie (état, CNPF, syndicats patronaux) et les représentants déclarés de la classe ouvrière (les syndicats) qui ont abouti à la signature des conventions collectives, des accords sur la mensualisation, sur les classifications, sur l'indemnisation du chômage, sur le SMIG, sur les Prud'hommes, sur la durée du travail, etc.

Enfin, toute une série d'accords ou de lois parlementaires sont venus régler la législation du travail dans le sens d'une restriction de la liberté individuelle de chaque patron : procédures de licenciements, de mise en chômage technique ou partiel, autorisation de l'Inspecteur du Travail pour les heures supplémentaires, le règlement intérieur, etc., protection des délégués du personnel, droit de regard des CE, accès à la formation sur les heures de travail, etc.

A la mise en place de ce rapport salarial la lutte ouvrière, canalisée par les réformistes n'a pas peu contribué... Et c'est dans cette dynamique qu'il faut analyser les rapports entre réformisme et mouvement ouvrier, tant dans leurs aspects unitaires que dans leurs aspects contradictoires.

ETAT ET GESTION DE LA FORCE DE TRAVAIL

Quelques chiffres pour souligner l'importance de l'intervention de l'état dans la gestion de la force de travail :

Tout d'abord la part des « dépenses publiques » (c'est-à-dire des dépenses contrôlées directement ou indirectement par l'état) dans le revenu national a considérablement augmenté : stabilisée autour de 12 à 15% de 1872 à 1914, elle s'est élevée jusqu'aux seuils de 25 à 35% entre 1914 et 1939, puis elle est passée à 42% en 1947 pour atteindre 53% en 1972.

Mais surtout ce qui est significatif c'est que, si les dépenses publiques se sont considérablement accrues, elles se sont aussi modifiées dans leurs fonctions.

Alors qu'avant 1945 le budget de l'état allait principalement aux postes « administration générale », « sécurité intérieure », « défense » et « dette publique », il va aujourd'hui d'abord aux postes « agriculture et industrie » d'une part, « action sociale » « logement, urbanisme et aménagement du territoire », « action éducative et culturelle » d'autre part.

Et contrairement à une idée souvent répandue (y compris par le PCF) le montant réservé à la gestion directe ou indirecte de la force de travail (action sociale, enseignement, etc.) est largement supérieur au montant qui concerne l'aide à l'industrie, lui-même supérieur à celui qui alimente les dépenses militaires (secteur pourtant de plus en plus stratégique pour la bourgeoisie...).

Aujourd'hui la part des prestations sociales, c'est-à-dire tout ce qui concerne le salaire indirect (chômage, sécurité sociale, allocations familiales...) atteint 30% du revenu des ménages d'un côté, 50% de l'ensemble des dépenses publiques de l'autre. On a ici une idée de l'importance du phénomène (1).

(D'après une enquête publiée dans « Economie et Statistiques » - Revue de l'INSEE : Les dépenses publiques en France depuis un siècle », n°43, Mars 1973).

(1) En 1978, les dépenses en prestations sociales se sont élevées à 540 milliards de francs, soit un montant équivalent à celui du budget de l'état ! Chiffre cité dans « Le Monde » du 17 Avril 1981.

LE NÉGOCIATEUR SOCIAL OU L'UNITÉ RELATIVE

Depuis la fin de la guerre la lutte réformiste, et plus spécifiquement celle du mouvement syndical, s'est inscrite dans le cadre de la politique contractuelle. Des acquis de 1945 (Sécurité Sociale, CE...) aux accords de Grenelle, en passant par la signature de nombreuses conventions collectives - entre 1945 et 1968 le nombre de conventions collectives a été multiplié par 10 - les réformistes se sont affirmés dans un rôle de négociateur social garantissant un certain nombre de réformes favorables à l'ensemble de la classe ouvrière.

La période des années 1950/1970 a correspondu en gros à une période où l'accumulation intensive a joué à plein. Les facteurs de la crise actuelle se développaient mais n'avaient pas encore éclaté : c'est la fameuse époque du « plein emploi » et de la hausse du niveau de vie⁷.

Dans la mise en place du rapport salarial adéquat, la bourgeoisie a su associer le mouvement syndical aux contraintes du mode d'accumulation, lui permettant tant d'asseoir son image de « médiateur » des aspirations ouvrières (condition de la paix sociale) que de développer une base sociale intégrée à la reproduction du rapport social et à la superstructure du capital (voir à ce sujet « La bureaucratie ouvrière » dans le N°3 de La Cause du Communisme).

Le caractère nouveau du revenu populaire tient en gros dans la détermination de normes salariales stables. Normes qui se concrétisent d'abord dans la contractualisation collective du salaire direct dont l'exemple le plus achevé est le SMIC, mais qui se sont affirmées aussi largement dans la négociation de conventions de branches couvrant tant le niveau du salaire que ses formes (mensualisation, importance du salaire liée au temps de travail et non au rendement, cotation des postes, etc. voir à ce sujet. « L'aristocratie ouvrière », dans le N°2 de La Cause du Communisme). Qui se concrétisent ensuite dans l'accentuation du salaire indirect qui prend comme on l'a vu une part de plus en plus vitale dans le revenu des familles ouvrières.

C'est dans ce processus que les réformistes ont su s'affirmer tant comme négociateurs efficaces que comme gestionnaires attentifs...

Négociateurs efficaces, c'est-à-dire éléments actifs dans la socialisation de réformes obtenues d'abord dans les secteurs clefs du capital : obligeant chaque capitaliste à respecter les « règles du jeu » de l'équilibre hausses de productivité/ hausses de salaires, se dépensant au niveau législatif et juridique pour généraliser les conquêtes partielles, le réformisme a su aussi se faire « aiguillon dynamique » du capital.

Car il ne faut pas oublier que les intérêts d'ensemble de la bourgeoisie ne sont que le produit des intérêts contradictoires de chaque patron... et dans la concurrence inter-capitaliste le réformisme s'inscrit résolument dans la logique des plus forts.

Rien que de plus normal à cela. Normal parce que l'aristocratie ouvrière, on a déjà vu pourquoi dans un précédent article, se développe significativement dans les secteurs stratégiques du capital : branche de pointe et besoins (et moyens) de la paix sociale vont ensemble. Normal donc que les réformes les plus avancées du statut ouvrier se réalisent d'abord dans ces branches, que les mécanismes de la régulation monopolistique y soient plus précoces. Normal enfin que la force de l'organisation syndicale - liée à la force d'une base sociale aristocrate - s'y affirme, point d'appui dans la lutte pour collectiviser les acquis sectoriels.

Le cas du pétrole est typique à cet égard : branche stratégique, productivité phénoménale, taux de profit records... avec en corollaire l'installation d'une aristocratie ouvrière moderne. Le « partage » profits/salaires s'y est appliqué de façon exemplaire. C'est là que les salaires ouvriers sont les plus élevés ; c'est là que des « avantages » étendus ensuite à d'autres branches, voire au niveau national, ont été obtenus le plus tôt : mensualisation, organisation de

⁷ Notons au passage ce qu'on oublie volontiers de nous préciser, à droite comme à gauche. « L'âge d'or » de l'après-guerre a été aussi « accessoirement » fondé sur l'écrasement et la subordination des modes de production antérieurs (agriculture, petit commerce et artisanat), le pillage des richesses des pays dominés, la déportation des immigrés, la croissance de l'industrie de guerre (surtout aux USA) et le boom des dépenses improductives générateur entre autres de l'inconvertibilité de la monnaie, c'est-à-dire de la crise monétaire...

« carrières », avantages liés à l'emploi et non à la productivité individuelle (primes occasionnelles, caisses de retraites, arrosage des CE...) etc. Mais c'est là aussi que la politique éclairée du monopole ouvre la voie à l'organisation de la réponse bourgeoise à la crise : sous-traitance, travail en régie, utilisation massive de l'intérim y sont aussi apparus très tôt...

Les réformistes ont su s'appuyer sur cette réalité (produit du caractère privé du capitalisme) pour faire bouler de neige et imposer à d'autres capitalistes ce que certains avaient lâché plus vite. Ainsi, à travers l'obtention de réformes essentiellement liées au rapport salarial, ils ont réussi à asseoir une image de marque positive, fondée sur leur efficacité dans le cadre de négociations collectives. Ce qui explique leur attachement viscéral à la politique contractuelle aujourd'hui remise en cause par la bourgeoisie - surtout de la part de la CGT plus fortement impliquée dans ce type d'activité de par sa base sociale et marquée par son histoire (c'est elle qui a obtenu - marchandé serait plus juste ! - avec l'appui du PCF, les grandes réformes de 1945...).

La lutte réformatrice a donc effectivement « marqué des points » dans la période 1950/1970 et à ce titre on peut se demander si la classe ouvrière ne s'est pas massivement reconnue dans ses représentants officiels à cette époque, tout au moins jusqu'à l'explosion de 1968.

Outre que cette explosion, combattue puis dévoyée par les organisations réformatrices vient, par sa seule existence, infirmer cette impression il convient d'aller plus loin dans l'analyse des rapports entre le réformatisme et la classe ouvrière.

Tout d'abord la capacité à obtenir des réformes réelles - vécues en tout cas comme telles par les ouvriers - s'est inscrite dans un processus qui dépassait la seule force du réformatisme : celui du « boom » de l'accumulation intensive. La bourgeoisie a pu, et a dû, se payer la paix sociale en échange des hausses générales de productivité ; elle a dû mettre en place un nouveau rapport salarial (on a vu pourquoi) dans lequel elle a ménagé un rôle aux représentants de la classe en échange de leur aplatissement. La relative adéquation entre les intérêts des monopoles « avancés » et la lutte réformatrice a permis aux dirigeants du mouvement ouvrier de s'emparer des aspirations à vivre mieux, à profiter du progrès, pour apparaître comme les garants de la hausse des salaires, de l'amélioration du niveau de vie, de l'accession à la consommation de masse, de la stabilité du revenu, de la sécurité de l'emploi. En ce sens ils ont réalisé une relative fusion avec la classe ouvrière - tout au moins avec les couches qui ont le plus profité du partage productivité/salaires⁸.

Ensuite même cette unité est bien fragile : car tout en apparaissant comme les garants de la hausse du pouvoir d'achat, les réformatrices ont piétiné tout ce que les aspirations ouvrières pouvaient contenir « d'embryon de conscience » sur la question des salaires, comme celles qui appellent la réduction de l'échelle des salaires, ou « à travail égal, salaire égal ».

Enfin, ces hausses de productivité, caractéristiques du capitalisme intensif, à quel prix ont-elles été obtenues ? Quelle pratique les réformatrices ont-ils développée par rapport à l'aliénation monstrueuse du travail moderne ?

LE TRAVAIL EN MIETTES, OU LA CONTRADICTION ANTAGONIQUE

La lutte de classes est le moteur du développement capitaliste, y compris et d'abord dans la production. C'est de là que part l'évolution du procès de travail.

À l'origine la course à la Plus-Value Absolue, elle a des limites physiques et sociales. Alors reste la Plus-Value relative, qui ne s'obtient qu'au prix de la dévalorisation constante de la force de travail⁹. Cette dévalorisation n'est

⁸ À cet égard il faut se souvenir que Mai 68 a été aussi une révolte des ouvriers « oubliés » de l'expansion qui voyaient stagner leurs salaires alors que d'autres couches ouvrières (dans certaines branches et dans les grosses entreprises) gagnaient beaucoup plus. Notamment la hausse importante du SMIG à la suite des accords de Grenelle n'a fait que combler le retard que celui-ci avait pris par rapport au salaire moyen ouvrier.

⁹ C'est-à-dire la diminution en valeur réelle (temps de travail social) de la force de travail et non en valeur nominale (salaires

pas un effet secondaire de la concurrence, comme on a trop tendance à le croire elle est bien le but de la lutte de la bourgeoisie dans la production, la tendance de l'accumulation en général et de l'accumulation intensive en particulier.

Démultiplier les gains de plus-value relative, donc dévaloriser la force de travail ouvrière, donc augmenter la productivité, donc révolutionnariser constamment les forces productives matérielles... A ce stade le procès d'accumulation du capital fixe (les machines) se fait primordial et le secteur I (qui produit les biens de production) devient le pivot de la reproduction sociale : c'est le temps des machines. La dépossession des producteurs directs est en quelque sorte achevée.

Dépossession des moyens de travail bien sûr, ça n'est pas nouveau. Mais surtout dépossession du procès de travail : l'ouvrier est séparé des puissances intellectuelles de la production que le capital concentre dans la machine, le travail vivant est soumis au travail mort. Le temps des machines c'est aussi le temps de l'ouvrier mutilé, le temps de l'OS.

C'est au prix de la chaîne, de la ligne de montage, du MTM, de la parcellisation maximum, de l'utilisation intensive du travail mort¹⁰ que se sont faites les hausses de productivité de « l'âge d'or » de l'après-guerre, génératrices de l'accroissement du pouvoir d'achat.

Cette mutilation, cet asservissement, ce décervelage de l'ouvrier sont devenus le révélateur de la contradiction antagonique qui oppose le travail au capital, la réalité de laquelle partent les aspirations à vivre autrement, le lieu de l'affrontement (ouvert ou détourné) entre les deux classes, l'épine dans le pied du réformisme...

Car pendant toutes ces années (au moins jusqu'à 1968), les réformistes se sont bien gardés de répondre à l'aspira-

Les remises en question

Nous sommes entrés en crise en 1973 selon les experts bourgeois. Depuis, le discours sur la crise alimente tous les débats politiques. Les discours devrait-on dire, car on ne manque pas d'explications et de propositions toutes aussi contradictoires les unes que les autres. Le capital est bien en crise, tout le monde est payé pour le savoir ! Mais quelle crise ? Ça, c'est une autre histoire...

Drôle de crise en vérité, qui ne ressemble à rien de ce que l'histoire du capitalisme a déjà produit. Drôle de crise, qui « éclate » sans exploser, qui s'étale partout sans rien submerger violemment, qui rampe depuis maintenant (au moins) 7 ans sans qu'on en voie le bout. Le scénario « classique » dont l'aboutissement avait été illustré par la crise de 1929, on ne le retrouve pas dans la situation actuelle. D'une certaine façon le capital n'est pas seulement entré en crise : il s'y est installé. Voilà vraiment de quoi dérouter tous les experts, de droite et de gauche, mais aussi les communistes -- y compris nous-mêmes jusqu'à un certain point - qui cherchent désespérément dans les leçons du passé et les analyses de la 3^{ème} Internationale de quoi répondre aux questions que nous pose la réalité d'aujourd'hui. Et qui n'y arrivent pas.

Et pour cause : quand on oublie que le capital est en perpétuelle évolution, qu'il est « *bouleversement continu* de

exprimés en francs). Quand on parle ici de dévalorisation c'est toujours en termes de valeur-travail (pour le capital variable comme pour le capital constant) et non en termes de valeur-monnaie nominale.

¹⁰ MTM : Mouvement-Temps-Mouvement. C'est l'instrument le plus poussé du Taylorisme. Son but est d'étudier et de classer les gestes élémentaires nécessaires à chaque opération, sur chaque poste de travail, de décomposer à la seconde près le temps minimum que requiert le travail demandé.

Utilisation intensive du travail mort : c'est notamment la généralisation du travail en équipes pour rentabiliser plus vite les investissements productifs. De 1957 à 1970 le pourcentage des ouvriers travaillant en équipes est passé de 28% à 77% dans la production des métaux, de 8% à 39% dans la construction des machines, de 34% à 50% dans l'industrie textile, et de 14% à 31% dans l'ensemble des industries de transformation. Et ce n'est pas fini... Le travail en équipe est en effet un des moyens de contourner la hausse de la composition organique du capital (voir note suivante). Ainsi de 1957 à 1963, l'augmentation du stock de capital fixe (machines) en volume s'est faite au rythme de 5,5% l'an, mais il aurait été de 9,7% l'an sans la généralisation des équipes. (D'après des calculs du Ministère de l'Economie et des Finances en 1976).

la production » et « constant ébranlement de tout le système social » selon les mots de Marx, on est amené à examiner des situations nouvelles avec des schémas anciens, c'est-à-dire qu'on est condamné à l'échec.

LA CRISE : QUELLE CRISE ?

On a vu que la période de l'après-guerre a été celle d'un mode d'accumulation dominant, à quoi correspondait un mode de régulation bien précis, et nouveau dans l'histoire du capitalisme. Ce sont cette accumulation là et cette régulation-là qui sont en crise. Et si les facteurs de crise se sont accumulés bien avant 1973, ce sont ces mêmes facteurs qui imprègnent son caractère stagnant à la crise, qui empêchent, en même temps qu'ils l'ont provoquée, la crise d'éclater violemment, façon 1929.

Au cœur du problème : les obstacles aux hausses de productivité continues et à la réalisation assurée d'une production de masse.

On a vu que l'accumulation intensive est caractérisée par des élévations constantes de productivité, réalisées grâce au double mouvement de l'accroissement considérable du capital fixe et de la généralisation de l'OST.
PREMIER PROBLÈME.

Problème dû au fait que le profit trouve son origine dans l'exploitation du travail vivant - et pas dans la mise en marche des machines. Si le travail vivant, même réduit par rapport à la part démesurée du travail mort, produit toujours plus et plus vite (grâce, entre autres, à ces mêmes machines) la contradiction est dominée. Mais l'augmentation constante de la composition organique du capital¹¹ finit par annuler l'effet recherché, les hausses de productivité ne sont plus suffisantes pour compenser l'inertie du travail mort dans la composition du profit : la tendance à la baisse du taux de profit s'accélère. La crise actuelle est une crise de rentabilité du capital.

Pour débloquer la productivité, il faudrait réinvestir dans le capital fixe. Mais augmenter la part relative du capital fixe c'est aggraver la crise du taux de profit : le chat se mord la queue... D'autant que le procès de travail parcellisé qu'induit la prédominance du travail mort connaît lui-même des ratés... La productivité bute sur ce qui a permis en d'autres temps des hausses fulgurantes : les machines et Taylor.

Mais l'accumulation intensive est aussi fondée sur l'importance de la plus-value relative, qui s'obtient justement par le biais des augmentations de productivité a donc par la dévalorisation des biens entrant dans la reproduction de la force de travail. DEUXIÈME PROBLÈME.

Problème tout d'abord parce que le ralentissement de la croissance de la productivité amène tout naturellement à un ralentissement des gains de plus-value. Problème ensuite parce que la hausse du pouvoir d'achat a conduit la consommation ouvrière à s'élargir à des secteurs nouveaux qui n'entrent pas - ou peu - dans le cadre de la production de masse. Santé, logement, loisirs, autant de sphères marginales du capitalisme où la valeur relative des biens consommés ne se modifie guère... C'est un état de fait qui vient freiner le rythme d'appropriation de plus-value relative sur lequel était fondée la croissance du profit.

Ensuite l'accumulation intensive c'est le formidable développement de la masse des marchandises produites et donc de la consommation de masse, garantie par la hausse - nominale et relative - du revenu populaire. Oui mais, quand la crise du taux de profit, l'épuisement des gains de productivité et de plus-value relative viennent gripper la machine, la première économie que réalise « spontanément » le capital se fait sur le dos du prix de la force de travail. TROISIÈME PROBLÈME.

Car la contradiction production-réalisation s'exacerbe alors. Car la course à la réalisation s'emballe, avec au bout

¹¹ La composition organique du capital est le produit du rapport contradictoire capital constant-capital variable. Contradictoire car c'est le capital variable qui permet l'extraction du profit. Mais c'est le capital constant qui augmente relativement toujours plus sous l'effet de la concurrence et de la course à la productivité : la hausse de la composition organique, loi du capitalisme, diminue sans arrêt le taux de plus-value extraite sur le dos du travail vivant. Seule compensation : la multiplication de la masse de plus-value (productivité).

sa conséquence logique : l'inflation.

Enfin la résistance des peuples freine de façon non négligeable la compensation que le monopole trouve dans le pillage des richesses et l'exploitation des hommes des pays qu'il domine. Il est significatif que ce soit à propos du pétrole que la crise se soit ouverte « officiellement » : QUATRIÈME PROBLÈME¹².

Tout cela n'explique pas pourquoi la crise n'a pas éclaté violemment comme en 1929, pourquoi il n'y a pas eu récession brutale, chômage généralisé et destruction massive de capital constant.

C'est là que la régulation monopolistique entre en scène. Nous avons aussi vu qu'elle est caractérisée par le rôle névralgique de l'Etat garant du budget, de la monnaie, de la planification, garant d'un nouveau rapport salarial, garant d'une législation du travail relativement contraignante pour chaque unité capitaliste. Le nœud de l'originalité de la crise est là : le capital vient buter sur les rigidités de la régulation qu'il a engendrées dans des temps meilleurs. Pour sortir de ses contradictions il faudrait, théoriquement, qu'il les brise. Mais, autre contradiction, ce sont précisément ces rigidités qui ont servi de garde-fou à la récession brutale, qui ont empêché les débauches massives en même temps que la misère absolue des chômeurs, qui ont endigué la désorganisation de la production et la chute brutale des prix, bref qui ont permis à la machine de, bon an mal an, continuer à tourner. Briser les rigidités sans les annuler complètement : c'est l'enjeu de l'offensive que mène aujourd'hui la bourgeoisie¹³.

LA BOURGEOISIE À L'OFFENSIVE, OU LES DÉSARROIS DU MOUVEMENT SYNDICAL

La première rigidité de l'accumulation intensive c'est le degré élevé de la composition organique du capital. La « solution » objective type 1929, c'est-à-dire la dévalorisation ouverte du capital (capital variable - chute des salaires et généralisation du chômage - et capital constant - faillites retentissantes) n'est plus de mise. Quand les capitalistes peuvent éviter de se jeter par les fenêtres de Wall Street, ils aiment autant ! Et cela est possible grâce au rôle de l'Etat - et plus précisément grâce au contrôle de la monnaie. Il y a bien dévalorisation, mais elle est masquée, parce qu'elle s'exprime dans l'inflation : salaires et profits sont maintenus en termes nominaux. C'est un facteur essentiel de la spécificité de la crise actuelle, que nous ne développerons pas plus ici.

Ce qu'il nous faut étudier par contre c'est la politique de la bourgeoisie en ce qui concerne les rigidités auxquelles elle s'attaque : rapport salarial, procès de travail, conditions d'emploi, législation sociale. Il s'agit pour elle de briser le collectif ouvrier, d'individualiser le rapport capital/travail, de normaliser la mobilité et la précarité de l'emploi, de casser les statuts, d'augmenter la concurrence au sein de la classe. Et pour cela il lui faut s'attaquer aux formes dominantes du réformisme, pour forcer ce dernier à s'adapter à la nouvelle situation.

Yvon CHOTARD, vice-président du CNPF, résume clairement cette stratégie dans une déclaration reproduite dans « Le Monde » du 18/12/79 (souligné par nous) :

« Affirmer notre volonté de progrès social ne signifie pas que nous sommes décidés à accepter n'importe quelle politique sociale. Nous avons la conviction --plus même, la certitude - qu'une politique qui ajouterait aux charges et

¹² Cet article ne peut pas sans s'alourdir développer en détail tous les points qu'il aborde. Par exemple en ce qui concerne la crise, d'autres facteurs contradictoires ont été accumulés tout au long de la période du « plein emploi » : on peut notamment citer l'égalisation croissante des conditions de production (à l'échelle nationale et internationale) qui ralentit et diminue l'importance des transferts de plus-value de branche à branche (jeu de la péréquation des taux de profit), ainsi que la spirale inflationniste et le décrochage croissant entre valeur-travail et valeur nominale qui aboutit à la crise monétaire.

¹³ La comparaison entre la crise de 1929 et celle d'aujourd'hui est à cet égard significative : alors qu'en France l'emploi (compte non tenu de l'emploi agricole) avait chuté de 20% entre 1930 et 1932, il n'a baissé que de 3% entre 1974 et 1976. Plus précisément dans les années 30 la chute de la production s'accompagnait d'une baisse de l'emploi assez proportionnelle (ex. : pour l'année 1931 : baisse de la production de 11,2%, baisse de l'emploi de 7,5%). Ce n'est plus le cas aujourd'hui (ex. : pour l'année 1975 : baisse de la production de 12%, baisse de l'emploi de 2,4%). C'est la régulation monopolistique qui explique pour l'essentiel ceci.

aux contraintes qui pèsent actuellement sur les entreprises se retournerait contre ceux-là mêmes qui devraient en bénéficier. La politique sociale ne peut aller à l'encontre de la compétitivité des entreprises. Elle exige même que les entreprises retrouvent une certaine marge d'action face aux contraintes financières et réglementaires. Il faut limiter les charges sociales et fiscales qui pèsent sur les entreprises (...) (il faut) une marge d'action face aux contraintes bureaucratiques qui paralysent la vie des entreprises, notamment en ce qui concerne la réglementation de la durée du travail et les procédures de licenciements économiques (...). Il est nécessaire d'éviter tout excès du collectif en faisant en sorte que les conventions collectives laissent aux entreprises une marge de manoeuvre suffisante pour leur gestion sociale (...). Le CNPF considère aussi que le progrès social ne peut pas se faire par accumulations successives. Il faut entreprendre la révision de certains accords, remettre en cause certains droits acquis pour les remplacer par d'autres droits mieux adaptés aux aspirations nouvelles. C'est ce qui s'est fait d'ailleurs avec l'accord des cinq organisations syndicales pour l'indemnisation du chômage. (Par exemple) la gestion des salaires doit être aussi individualisée que possible pour tenir compte de la participation de chaque salarié au développement de l'entreprise »

Le négociateur social battu en brèche

« Les bonnes paroles pour lendemains de grand soir, électoral ou non, c'est du suicide. Le syndicat a vécu en osmose avec un capitalisme en expansion. C'est fini, mais on a du mal à l'admettre : un peu comme un équipage de sous-marin qui réclamerait des « permes » en surface quand la moitié de la planète a explosé... Vrai : vingt ans de luttes nous ont robotisés ».

(Charles Piaget, dirigeant syndical de LIP. Rapporté dans « Le Monde » du 5/03/80, souligné par nous).

D'une certaine façon Charles Piaget est lucide. Il ne fait pas que constater les problèmes que rencontrent les dirigeants réformistes aujourd'hui, il en propose un début d'explication qui touche juste : le temps du réformisme « négociateur social » est révolu. Le mouvement syndical est lui aussi « entré en crise » : de plus en plus de dirigeants l'admettent ouvertement. Chute des effectifs syndicaux, désaffection pour les manifs traîne-savates et les meetings grand-messes, inertie face aux consignes syndicales, découragement des cadres intermédiaires... La crise est bien là. Mais encore une fois : quelle crise ?

Le discours officiel désigne un coupable : la désunion de la gauche, les querelles syndicales. Paravent facile qui n'explique rien. Tout simplement parce que la crise avait commencé à se manifester avant 78 : les révélateurs que sont les statistiques sur les effectifs syndicaux montrent que la désaffection est devenue significative dès 74, et a continué tout au long de la période « programme commun » (de la même façon d'ailleurs que la baisse électorale du PCF s'est poursuivie lentement mais sûrement tout au long des années 60-70). Les querelles CGT/CFDT, de même que l'abandon du programme commun ne sont sûrement pas à l'origine des difficultés que traverse le réformisme : elles en sont au contraire le produit. Quand la panique est à bord, chacun veut sauver sa peau, et chacun tire sa base sociale à soi...

En fait la crise du capitalisme bouleverse toutes les données du rapport social - celles du réformisme comprises.

Tout d'abord une période de restructurations intenses de l'appareil productif s'est ouverte : sacrifice de certaines branches au profit d'autres plus rentables, introduction de technologies nouvelles (automatisation, robotique...), décentralisation des grosses concentrations ouvrières au profit d'une multiplication d'unités régionales plus restreintes, politique de filialisation et de sous-traitance, transformations dans le procès de travail... tout cela attaque de plein fouet l'aristocratie ouvrière.

Non pas en supprimant le phénomène de l'aristocratisation - on a déjà vu qu'il est intimement lié à l'existence du monopole - mais en « restructurant » (aussi) les couches qui le composent. Et cela ne se fait pas sans douleur pour ceux qui sont concernés : on les comprend ! En fait le mouvement réformiste est déchiré entre l'acceptation de ces transformations nécessaires à l'impérialisme et donc à l'aristocratie d'un point de vue historique, et la défense des intérêts immédiats de sa base sociale. Cette contradiction touche plus particulièrement la CGT. Où son implantation est-elle en fait importante ? Dans la sidérurgie, le bâtiment, l'imprimerie, les mines, la métallurgie, les ports et docks, l'EDF/GDF, la SNCF, les produits chimiques d'une part, c'est-à-dire dans des secteurs directement concernés par les restructurations (surtout pour les six premiers) ; dans les grosses concentrations ouvrières (type Billancourt) d'autre part : c'est à dire dans des forteresses que la bourgeoisie a intérêt à « désamorcer », ce à quoi elle s'emploie fort activement.

Autant dire que la base sociale ouvrière CGT-PCF est fortement traumatisée par la situation actuelle, ce qui n'est pas sans se répercuter dans l'appareil réformiste.

La coupure entre le mouvement ouvrier et le réformisme style années d'avant crise s'élargit. A cela une raison fondamentale : l'osmose entre la lutte réformiste et l'accumulation ascendante de l'âge d'or a pris fin avec la crise même de cette accumulation. L'unité relative fondée sur le partage profits/salaires a volé en éclats : les contradictions s'accumulent, prennent le dessus. Avec l'aide active de la bourgeoisie.

Le rapport salarial de type monopolistique favorable à l'accumulation durant 30 ans est devenu facteur de blocages.

Pour relancer la productivité le capital doit s'attaquer à ce qui a fondé l'unité relative des réformistes avec la classe ouvrière : leur capacité à obtenir des résultats dans les grandes négociations d'ensemble. C'est le blocage de la politique contractuelle, c'est le « détournement » des conventions collectives. Même si pour la façade les « grandes rencontres sociales » ont été maintenues, rien n'a été lâché : ni sur la 5^{ème} semaine, ni sur la réforme de l'ANPE, ni sur l'accord d'indemnisation du chômage, ni sur les 35 h à la sauce « aménagement du temps de travail », ni sur la sécurité sociale, ni sur l'intérim... Les accords d'entreprises sont tout juste reconduits, aux conditions patronales et avec l'exclusion de fait d'une partie des ouvriers (recours au travail précaire). Pour la CGT, qui tire l'essentiel de son influence historique des grandes réformes de 1936 et 1945, du label « conventions collectives » et « garantie des statuts », le coup est rude.

Du côté du pouvoir d'achat, si important pour l'image de marque « efficacité » du syndicat, même chanson : rupture des hausses de salaires réelles (et non pas nominales) depuis 1978, baisse réelle du pouvoir d'achat, tendance à réintroduire des mécanismes concurrentiels dans la détermination salariale (tentatives de remplacer le SMIC par des minima par branches, politique d'individualisation des hausses de salaire par-dessus les accords contractuels, etc.), grignotages répétés du salaire indirect (hausse des cotisations sociales des salariés, baisse des allocations chômage, menaces sur la Sécurité sociale, etc.).

Mais le caractère relativement limité des mesures concernant le rapport salarial illustre la contradiction dans laquelle se débat la bourgeoisie. Le discours sur le retour à la vérité des prix et sur la libération du marché de l'emploi par rapport aux contraintes sociales n'est justement qu'un discours, c'est-à-dire que sa fonction est plus idéologique qu'autre chose. Il n'y a pas eu suppression mais redéfinition de l'intervention étatique, maintien du SMIC, du revenu indirect, maintien nominal du pouvoir d'achat. Et ceci parce que les risques seraient trop grands de revenir à un rapport social purement concurrentiel. Risques politiques d'abord : l'écroulement du pouvoir d'achat provoquerait une flambée « sociale » dangereuse. Risques économiques ensuite : la chute brutale de la consommation populaire sans qu'un nouveau mode d'accumulation remplaçant le couple production/consommation de masse se soit imposé, entraînerait aussi sûrement que 2 et 2 font 4 une dépression démesurée, type 1929.

Le problème clef en fait pour la bourgeoisie c'est d'assurer la restauration des conditions de valorisation du capital sans pour autant que soient sapées les bases de la réalisation. D'où l'axe essentiel de sa politique : la transformation des conditions d'exploitation du travail ouvrier.

Taylor revu et corrigé : l'ouvrier enrichi

La « crise de l'organisation scientifique du travail » (OST) a commencé à se manifester dans les années 60. Non pas que le capital ait décidé de jeter Taylor à la poubelle : il a encore de beaux jours devant lui. Mais, comme toute composante du capitalisme, l'OST après avoir permis des gains assez fantastiques de productivité a développé des facteurs de contradiction au sein du procès de travail et a atteint certaines limites de rentabilité.

Je ne rentrerai pas ici dans les détails des problèmes que rencontrent les capitalistes dans la rentabilité optimale de l'OST, qu'ils soient dus aux multiples temps morts que cette division accrue du travail provoque, à la nécessité d'un personnel de contrôle pléthorique, à la fragilité de cette organisation du travail au moindre incident (panne, rupture de stock... ou grève bouchon !) et surtout à la résistance ouvrière, ainsi qu'on l'a vu. Je conseille à ceux qui veulent approfondir cette question la lecture du livre de B. CORIAT, cité dans la bibliographie.

Pour faire face à cette situation, et tenter de régler les contradictions à son profit, la bourgeoisie s'emploie activement : introduction de nouvelles technologies (automatisation, robotique), lutte contre l'absentéisme..., et « enrichissement des tâches ».

En août 79, les expériences de recomposition du travail concernaient 310 entreprises, pratiquement toutes de plus de 500 salariés, et dont l'activité touche en gros à l'usinage/assemblage et au conditionnement en grandes séries (c'est-à-dire là où le taylorisme est le plus pratiqué)¹⁴.

Ces expériences reposent sur le même principe : soit « groupes de travail » ou « équipes autonomes » qui usinent, montent, assemblent un produit en entier (ou un sous-ensemble du produit), soit maintien d'un poste de travail individuel avec des tâches plus complexes. Mais dans tous les cas la cadence globale est toujours déterminée par la direction (cf. encadré).

Le but, sous couvert de rendre le travail plus attrayant, est clair : il s'agit de responsabiliser les ouvriers pour lutter contre le désintérêt et le « sabotage », de diminuer les contraintes de l'OST (récupération des temps morts, diminution des tâches de contrôle non intégrées à la production directe), de jeter les bases d'un « esprit maison » caractéristique de l'aristocratie ouvrière mais quasi inconnu de l'OS, de lutter contre l'absentéisme, de renforcer ou de réintroduire la division et la concurrence entre ouvriers (quand les deux types de tâches - parcellisées et « enrichies » - sont maintenues ensemble dans la même usine ; avec les augmentations de salaire en fonction du rendement de l'équipe, ce qui renforce l'auto-contrôle au sein du groupe ; avec le refus de remplacer un absent - malade ou gréviste - dans l'équipe, ce qui a le même effet, etc.). En fait, il s'agit de réintroduire l'idéologie de l'ouvrier de métier au sein de l'OST, de faire intérioriser les contraintes de la production par les ouvriers, ni plus, ni moins.

L'OUVRIER ENRICHI À LA RÉGIE RENAULT

Les expériences menées à Renault Le Mans et Renault Choisy le Roi (cité par Benjamin Coriat dans « L'atelier et le chronomètre », Ed. Ch. Bourgeois).

Ateliers trains avant R6, Renault le Mans

3 modes de montage coexistent :

- la chaîne classique

Nombre de trains avant produits par personne et par jour : 26,5.

- le « montage suivi » (tâches élargies)

Chaque ouvrier suit la chaîne en montant les pièces successives dont il s'approvisionne à des endroits fixes (c'est l'ouvrier qui se déplace et non plus la chaîne). Arrivé en bout de chaîne il revient au point de départ et recommence son cycle de travail. Ce cycle est ainsi passé d'une minute environ à 15 minutes.

Nombre de trains personne/jour : 30.

- Le « montage sur table » ou le travail en « modules » (équipes autonomes).

Le montage des trains se fait ici sur table où les ouvriers travaillent à postes fixes par groupe de 4.

Chaque groupe se répartit les tâches comme il l'entend, la cadence globale à la journée étant fixée par la direction. « Innovation » : le groupe est responsable de la qualité des pièces montées (poinçon) et les ouvriers doivent effectuer les retouches eux-mêmes.

Nombre de trains personne/jour : 33,5.

La productivité augmente donc sans arrêt, de la chaîne au « module ».

Explication de la direction (bilan d'entreprise) : « *L'évolution de la production s'explique :*

¹⁴ Les branches les plus concernées par ces expériences sont : le matériel électrique/électronique, la construction mécanique, le matériel de transport, la chimie, les industries alimentaires, la métallurgie. Les plus grandes entreprises qui en sont à la pointe sont : Peugeot, Creusot-Loire, la SNIAS, Jauger, Renault, Thomson. Sur l'exemple de Thomson, voir l'article dans PLP n°21 « Enrichissement des tâches et des profits ».

- par le regroupement des tâches : suppression des pertes d'enchaînement
- par la réduction du temps de repos : 4% au lieu de 5,6% qui étaient affectés au remplacement des opérateurs de chaîne
- par la réduction importante des déplacements...
- en outre, par l'autoréglage, on incite les opérateurs à réduire les causes de retouches, ce qui amène la suppression du " retoucheur » (soit une économie de 6 à 7% du temps total) ».

Atelier Rechange-Standard-Moteur, Renault Choisy le Roi

Bilan présenté par la direction :

Nombre de moteurs montés par personne et par jour	Chaîne classique (temps de cycle = 1mn 20s)	En « module » Montage complet par un opérateur
Production théorique (rendement 100 %)	14	18,7
Production réelle (rendement obtenu)	10,5 (75%)	20 (107%)

Non seulement la productivité est augmentée, mais elle dépasse ici le rendement théorique calculé par la direction.

Explication de la direction :

- Réduction des temps d'approvisionnement
- Contraction des temps morts et conversion de ces temps morts en temps de travail productif (25% du temps en chaîne)
- « Les opérateurs pouvant cumuler leur avance n'hésitent pas à dépasser l'allure 100 en MTM ». Ceci explique le fait exceptionnel et impossible dans le travail parcellisé que le rendement réel soit supérieur au rendement théorique.
- Réduction du travail indirect et suppressions de postes par la suppression des remplaçants de chaîne (1 pour 15 OS) et la suppression des contrôleurs et retoucheurs... grâce à « l'autocontrôle ».
- Réduction des difficultés de l'équilibrage... et du personnel des « méthodes ».

Les hausses de productivité sont donc avant tout liées... à l'accroissement de l'intensité du travail camouflée derrière les « équipes autonomes ». Par ailleurs « *un autre avantage essentiel de ce système est qu'il est moins vulnérable à la grève. Une grève d'une partie, même importante, du personnel qui sur la chaîne classique amène l'arrêt de toute la ligne de montage ne conduit ici qu'à l'arrêt de certains « îlots », les autres continuant à fonctionner. Pour des raisons analogues, « les effets désorganisateur de l'absentéisme et du turnover sont pratiquement annulés »* (Rapport patronal).

Vaste gageure qui est loin d'être gagnée. A Esswein (filiale de Thomson) après des débuts assez prometteurs (pour un des produits dont la productivité avait été multipliée par deux) un vaste mouvement de grève de 6 semaines est venu tout remettre en question.

A Renault Choisy le Roi si la productivité a été également multipliée (l'atelier sort 400 moteurs par jour contre 30 en 1950), c'est au prix de la réduction draconienne des temps morts, de la diminution des pauses et de l'occupation perpétuelle de chaque ouvrier.

L'habileté de la bourgeoisie dans cette affaire a été de se servir des aspirations profondes à changer le travail, à refuser le décervelage de la chaîne pour y apporter une réponse capitaliste. Ici les réformistes ont été en quelque sorte « doublés » par les patrons. Désorientés dans un premier temps, mais sans être capables (et pour cause) d'opposer les besoins réels de la classe à ceux des capitalistes, ils se sont pliés à cette réalité pour aujourd'hui la revendiquer. La mise en avant des conseils d'atelier n'est pas autre chose que la tentative de s'intégrer à la nouvelle stratégie patronale pour éviter de se faire court-circuiter par elle... et accessoirement pour obtenir

quelques places pour les aristocrates et bureaucrates de leur base sociale. Comme déclarait Fiterman dans un discours à l'usine Ducellier le 1^{er} Mars 1980, à propos des conseils d'atelier : « *C'est d'abord une question de justice, de dignité dans le travail et, je dirais, de liberté. Mais c'est aussi un élément déterminant pour la bonne marche de l'entreprise, pour l'efficacité de l'économie et au-delà pour le progrès de la société tout entière* ». Tu parles !

En fait le travail enrichi n'est jamais qu'un aménagement de l'OST et non pas un retour au « métier » ouvrier. Il n'est d'ailleurs pas incompatible avec le maintien complet du travail parcellisé dans la même usine et avec le développement du travail posté. Son importance n'atteint pas pour la bourgeoisie celle de l'aménagement du temps de travail. Ce n'est qu'une des facettes de la recomposition de la classe ouvrière qu'opère aujourd'hui la bourgeoisie, et dont l'aspect principal touche en fait à la mobilité du travail ouvrier.

S'attaquer aux acquis : l'ouvrier mobile

Voilà bien l'enjeu essentiel des transformations en cours. Briser une part des rigidités de la régulation monopolistique au niveau social en contournant les acquis des conventions collectives et de la législation du travail : c'est à cela que s'attaque la politique de « flexibilité » de l'emploi ouvrier. Politique admirablement résumée par COUSTE dans le rapport gouvernemental sur l'intérim :

« Dans le même temps que devenait impérieux pour les entreprises d'accroître leur rentabilité et leur capacité d'adaptation, la législation sociale connaissait une évolution inverse. La mensualisation des ouvriers, garantissant une certaine stabilité dans leur rémunération, tend à rendre le salaire plus indépendant de la quantité de travail fournie. Les lois de 1973 et 1975 sur les licenciements individuels et collectifs rendent plus difficiles, plus délicats, les licenciements... Il n'est pas question de condamner le développement d'une législation dont le niveau honore notre pays, mais cette législation peut paraître à certains égards inadaptée dans un monde en crise profonde et durable où le seul maintien des acquis devient une gageure ».

La mobilité dans l'espace ou le travail précaire : intérim, contrats à durée limitée, contrats jeunes, sous-traitance, travail en régie.

On connaît l'ampleur qu'a pris l'intérim depuis quelques années. Mais il ne faut pas oublier la multiplication des contrats précaires qui excluent le travailleur concerné des acquis de la convention et des accords de l'entreprise, qui maquillent son licenciement en « fin de contrat ». Sans compter l'utilisation de la sous-traitance et du travail en régie qui, de même que la politique de filialisation (souvent liée à l'usage du travail temporaire), ont pour le monopole la même efficacité que la précarisation directe du travail : adaptation « fine » de la force de travail aux impératifs de la production, division du collectif ouvrier (cf. à ce sujet : « L'aristocratie ouvrière » dans le N°2 de la revue : l'exemple de la pétrochimie et de la sidérurgie).

Adaptation de l'emploi à la fluctuation des changes de travail, transformation des normes et montée des cadences, rodage des postes « rationalisés », court-circuitage de grèves, détournement des acquis sociaux (licenciements, salaires, mensualisation, CE...), moyen de pression à la baisse des salaires, introduction de nouvelles divisions au sein du collectif ouvrier, frein à la lutte spontanée... L'utilisation du travail précaire répond à tous ces impératifs pour la bourgeoisie.

Là encore les réformistes ont été désorientés par l'importance qu'a prise rapidement ce phénomène. Une des conséquences du travail précaire est en effet de saper les bases de l'influence réformiste : que faire avec ces ouvriers qui ne sont couverts par aucune convention collective (et surtout pas celle de l'entreprise dans laquelle ils travaillent), qui ne bénéficient d'aucun des accords que peuvent revendiquer les syndicats ? Qui de fait ne peuvent pas se syndiquer ni développer une attache-maison avec la section locale ? Qui entrent objectivement en concurrence avec le personnel « sous statut » de la boîte ? Alors on ne fait rien, ce qui à coup sûr accentue la relative marginalisation d'une population de moins en moins réceptive au discours réformiste traditionnel. Encore une fois la CFDT a tenté de redresser le mouvement la première, mais tous finalement s'inclinent et mendient un aménagement qui leur permettrait de reprendre pied dans ces nouvelles couches ouvrières.

La mobilité dans le temps, ou l'aménagement du temps de travail : horaires variables, semaines comprimées, temps partiel.

Plus importante encore, c'est là la priorité que s'est donnée le patronat et qu'atteste l'entêtement avec lequel il remet sur le métier son ouvrage : avant hier les négociations sur les 1920 h avec la RAG (Rémunération Annuelle Garantie), hier les tentatives d'accord sur la base du rapport Giraudet, aujourd'hui l'acharnement qu'il met à lier la négociation sur la diminution du temps de travail aux « compensations » nécessaires...

TRAVAIL PRÉCAIRE : QUELQUES DONNÉES POUR ÉCLAIRER UNE RÉALITÉ

- Raisons d'inscription à l'ANPE :

Mars 76 :	fins de contrats à durée limitée :	25% des inscrits
Septembre 77 :	fins de contrats " "	48% des inscrits
	fins de mission d'intérim	10 % des inscrits
		soit : 58% des inscrits

- A Peugeot (Sochaux) : 4% des emplois (2 000 sur 50 000) étaient occupés par des intérimaires en 1979.

- A la SNECMA : 20% des emplois sont précarisés :

- contrats à durée limitée : 46 en 78, 607 en 80
- intérimaires : 223 en 78, 480 en 80.

- Les contrats à durée limitée ont représenté en 79 38% de l'embauche à Roussel Uclaf, 50% à Elf Aquitaine, 57% à l'UTA, 70% chez Rhône Poulenc.

- Au premier trimestre 80 les contrats avaient augmenté au niveau national de 20%, l'intérim de 13.

- Sous-traitance, travail en régie et précarisation.

- Il y a environ 10 000 entreprises de sous-traitance en France, qui emploient 700 000 salariés.
- A l'arsenal de Cherbourg on a été jusqu'à utiliser dix entreprises extérieures différentes pour souder deux tronçons de coque ; il y a des travailleurs en régie qui ont 5 ans d'ancienneté.
- A la SMN (métallurgie) 56 entreprises extérieures différentes travaillent sur le site de l'usine de Mondeville (Normandie).
- A la Thomson CSF de Malakoff, 65 à 70% de la production est sous-traitée.
- Au CEA (Commissariat à l'Energie Atomique) :
 - + site de Cadarache : 1381 travailleurs du site, c'est-à-dire 1 sur 3) dépendent de 46 entreprises différentes (chiffres de 79). Moyenne de l'ancienneté sur le site : 10 ans. Moyenne de l'écart des salaires (fixe et « extérieur ») : 1500,00.
 - + site de Saclay, mai 79 : 1400 travailleurs du site (un peu plus de 30%) dépendent de 120 entreprises extérieures différentes. La plupart sont intérimaires « longue durée ». Moyenne d'ancienneté sur le site : 8 ans. Ecart de salaires : 500,00 pour une femme de ménage, 1200,00 pour une femme de service cantine.

Bien entendu tous ces travailleurs échappent aux acquis sociaux (conventions collectives...) des entreprises utilisatrices.

En définitive, en comptabilisant toutes les formes de précarité (dont le chômage) on peut dire qu'un quart de la classe ouvrière est touchée par le phénomène.

L'Aménagement du Temps de Travail - ATT - est déjà bien enclenché, branche par branche, usine par usine. Horaires variables à la semaine ici, au mois ailleurs, semaine comprimée en 4 jours 1/2, équipes volontaires le week-end ou la nuit, les initiatives ne manquent pas et on peut faire confiance à la bourgeoisie pour faire preuve d'imagination en ce domaine... et tenter de rattraper son modèle en la matière, la RFA où 50% des entreprises employant 80% de la main-d'œuvre appliquent l'horaire variable.

La France a du retard, mais on s'applique à le combler : en 1971, moins de 10 entreprises pratiquaient l'horaire variable, autant dire presque rien ; en 1980, 20 000 sociétés l'appliquent. Et la loi sur le temps partiel ouvre encore de nouvelles perspectives en la matière... L'ex-ministre MATTEOLI nous expliquait dans « Le Monde » du 27/11/80 que le temps partiel est nécessaire pour répondre « *tant aux aspirations des salariés qu'aux impératifs nouveaux que la compétition économique dans laquelle est engagée la France impose* ». En clair, le 8^{ème} Plan indique que l'extension du temps partiel à l'industrie permettra « *d'optimiser la durée d'utilisation des équipements et d'en finir avec la rigidité des horaires qui s'y oppose* ».

Les avantages pour la bourgeoisie touchent là encore à la rentabilisation du capital par le détournement des acquis sociaux : heures supplémentaires « libérées » adaptation aux impératifs de la production, suppression des indemnités de chômage partiel et récupération gratuite des absences, individualisation du rapport ouvrier/patron (crédit d'heures personnalisé), aggravation de la division dans l'entreprise et inter-branches, relance de la productivité par l'utilisation « optimale » des postes de travail, court-circuitage du contrôle de l'Inspecteur du Travail et du CE, individualisation des contrats à temps partiel hors convention collective, filières de garage pour les travaux déqualifiés garantis sans promotion, palliatif à bon compte de la non-socialisation des travaux domestiques...

A tout cela, il faut ajouter le développement du travail au noir et du travail à domicile (Majorette, SNIAS, International Décor...)¹⁵.

Les réformistes ont été là aussi obligés de venir sur le terrain de la bourgeoisie : piégés par « l'intelligence » de ces mesures qui semblent répondre à des aspirations ouvrières, incapables de lutter sur le fond, le mouvement syndical a produit des déclarations fracassantes contre l'ATT et une acceptation de fait des transformations. En période de repli, on n'a pas trop guère le choix...

Sachons faire du social : l'ouvrier caressé

Dernier volet dans la politique de transformation en cours le patronat à visage humain. On lance des campagnes de revalorisation du travail manuel et des spots télévisés en guise de cours d'instruction morale, On ressort des cartons les vieux mythes de la cogestion, l'actionnariat et la participation¹⁶. Enfin - et surtout - on nous mitonne un paternalisme nouveaux style (« scientifique » en quelque sorte) pas triste.

Peugeot-Sochaux et ses dossiers individuels, Roussel-Uclaf et ses « groupes d'expression des travailleurs », la Solmer et ses « assistants d'atelier » chargés des relations sociales... la liste est longue de ces innovations qui illustrent la nouvelle politique sociale du patronat (voir encadré et annexes).

CNPF ET POLITIQUE SOCIALE

Le CNPF et autres représentants éclairés du patronat ont multiplié ces derniers temps les apologies de la nouvelle politique sociale dans l'entreprise.

Il est intéressant d'étudier leurs arguments : ils indiquent clairement la direction qu'entend prendre la bourgeoisie pour individualiser le rapport capital/travail (souligné par nous).

François CEYRAC, dirigeant du CNPF : « *Il faut développer le dialogue permanent avec les salariés.* »

¹⁵ On estime généralement que le travail au noir concerne environ 1 million de personnes. Son chiffre d'affaires équivaut à celui de l'industrie automobile. Il est surtout développé dans le bâtiment, la confection, la réparation automobile, l'entretien. Le travail à domicile touche lui environ 100 000 personnes. Mais on a beaucoup parlé de son développement ces temps-ci... Sur l'intérim, les horaires variables, le temps partiel, les accords sur la durée du travail, etc. voir nos articles dans « Pour le Parti ».

¹⁶ « On n'a pas encore tiré tout le parti possible du système d'actionnariat. Le moment est venu d'en faire un aspect important du lien qui unit le salarié à l'entreprise » a déclaré René Houdard, Directeur des relations sociales de la Régie Renault, en Juin 80. Dans certains cas la vieille méthode fait encore recette : à Majorette (Lyon) les salariés détiennent 16% du capital. Bénéfice : environ 6 semaines de traitement supplémentaire chaque année (mais le 13^{ème} mois n'existe pas !). En tous cas il n'y a pas de section syndicale, et le taux d'absentéisme a été ramené à 5,8% en 1979.

(Dans la situation actuelle) la bonne gestion est nécessaire mais n'est pas suffisante. Le problème des comportements des salariés dans l'entreprise est un problème majeur. Il faut qu'il y ait cohésion sociale. L'objectif est de permettre à chaque salarié de s'exprimer sur ce qui le concerne et d'y apporter expérience et intelligence afin que l'esprit d'initiative et d'innovation puisse se développer (...). Le dialogue permanent doit s'appuyer sur l'encadrement qui a, en la matière, un rôle privilégié d'animation et de concertation ; (...) Il ne saurait y avoir de modèle unique d'expression des salariés et en conséquence ce dialogue permanent ne peut donner lieu ni à texte de loi, ni à négociation ou accord avec les syndicats. Nous devons jouer le jeu avec les syndicats. Ils sont là pour remplir certaines tâches, mais le dialogue permanent dont nous parlons n'est pas de celles-là. Ce dialogue doit se faire avec les membres de l'entreprise sans aucun intermédiaire ». Rapporté dans « Le Monde » du 26/03/81.

Paul APPELL, Président de « Entreprise et progrès » : « Pour l'entreprise il s'agit d'une nécessité : comment accroître sa compétitivité sans encourager toutes les initiatives, sans que ceux qui peuvent apporter des idées et des suggestions soient en mesure de les exprimer individuellement ? C'est une grande chance pour l'industrie française de pouvoir satisfaire simultanément les aspirations de ses membres et les exigences de compétitivité par la mise en œuvre d'un seul et même moyen : l'expression individuelle des salariés sur leurs conditions de travail (qui doit permettre) de formuler des suggestions sur les améliorations à apporter, d'être informé sur les mesures prises (...) Pour être efficace l'expression du personnel sur ses conditions de travail doit être intégrée dans les processus normaux de gestion, être organisée dans le cadre des unités de travail et être animée par le responsable hiérarchique le plus proche, dans une ambiance qui permette à chacun de s'exprimer librement (...). L'observation des différentes-réalisations montre qu'améliorer la satisfaction des besoins des salariés en matière d'expression est un processus progressif qui entraîne l'amélioration parallèle de la compétitivité des entreprises ». Extraits d'un article paru dans « Le Monde » du 29/04/80.

Henri MONOD, Directeur général de Roussel-Uclaf : « A la vérité, l'expression dans l'entreprise a été vécue jusqu'à maintenant sous une forme essentiellement médiatisée. La raison en était simple et tenait dans le postulat selon lequel les salariés, conçus comme un tout, ne pouvaient exprimer que des aspirations collectives et d'ordre principalement quantitatif. L'émergence progressive de demandes à caractère plus qualitatif doit nous amener à repenser le schéma du dialogue social interne à l'entreprise. C'est pourquoi, à côté des canaux traditionnels (les syndicats, ndlr) il devient urgent de créer les conditions d'une expression plus directe, plus personnelle, plus affinée... (A Roussel-Uclaf) périodiquement, au sein d'une cellule de travail, que ce soit le service ou l'atelier un responsable réunit son personnel. Chacun pose les questions qui le préoccupent : conditions de travail, aménagement du temps de travail... Chacun débat, propose, suggère. La hiérarchie y gagne une image plus concrète du climat social et une conception enrichie de son rôle. Les salariés, quant à eux, y trouvent la possibilité de s'exprimer individuellement, de mieux se faire entendre et d'engager un dialogue constructif profitable à chacun et à tous. (C'est) une façon neuve de vivre le travail quotidien » (Ouf !). Extraits d'un article paru dans « Le Monde » du 15/03/80.

Les patrons ne sont pas les seuls à militer pour le « dialogue » social, J. Delors, nouveau ministre socialiste des finances n'est pas en reste : « Je prêche pour le dialogue social, la participation des travailleurs. Je demande aux chefs d'entreprises de regarder qui, aujourd'hui, réussit les performances économiques les meilleures dans le monde. Ils s'apercevront que ce sont justement les pays qui font appel aux travailleurs, à leur ingéniosité, à leur avis, à leurs idées, à leur contribution à l'effort collectif ».

Voir aussi en annexe : la SOLMER à FOS et Peugeot à SOCHAUX.

Le but : en ces temps de restructuration à tout va et de transformations des conditions de travail, il est essentiel de tenter d'assurer la paix sociale et d'obliger le mouvement syndical à entrer dans la nouvelle donne du travail productif. Pour cela il faut réintroduire de nouveaux facteurs de division et d'individualisation au sein de la classe ouvrière, imposer la direction comme seul médiateur efficace des aspirations ouvrières et comme seul interlocuteur utile des revendications à travers une maîtrise nouveau style, enfin contourner et saper les bases de

l'influence traditionnelle des réformistes dans l'entreprise.

Les moyens : répression d'un côté, « ouverture » de l'autre. La répression anti-syndicale a été bon train ces derniers temps : blocage des promotions et chasse aux délégués actifs, aux ouvriers combatifs (Peugeot...), vague des procès en dommages et intérêts qui s'abat sur les sections syndicales « responsables » de grèves, incitation aux procès intentés par les non-grévistes, multiplication des licenciements de délégués du personnel (+ 465% entre 1974 et 1978) qui touchent essentiellement la CGT, suppression des libéralités en matière d'heures de délégation, politique de refus systématique des revendications collectives (« *Qu'un délégué syndical dépose une requête pour tel ou tel travailleur, il peut être sûr qu'elle est refusée. Que la même demande soit faite par un agent de maîtrise, elle est satisfaite. Que croyez-vous que pense le travailleur ?* » Un délégué de Dubigeon - Normandie). Ces attaques directes visent à obliger le mouvement réformiste à prendre conscience sans retard que la période a changé... et à discréditer leur capacité à se défendre réellement de l'arbitraire patronal¹⁷.

Pendant ce temps-là les « nouveaux » patrons mettent en place tout un arsenal de pratiques sociales avancées : services sociaux d'entreprise dotés de budgets conséquents, développement des canaux d'information patronale dont l'objectif est de court-circuiter la crédibilité des syndicats (soit en bloquant les informations données auparavant en CE pour s'en assurer l'exclusivité, soit en couvrant des renseignements extra-professionnels - Sécurité Sociale, fiscalité, démarches administratives... - que les ouvriers recherchent traditionnellement auprès du syndicat), organisation de stages pour la maîtrise qui est invitée à mettre en veilleuse ses côtés garde-chiourme pour valoriser un nouveau rôle « social » d'interlocuteur attentif aux aspirations ouvrières... et à la carrière des bons éléments, mise en place de « groupes de recherche » et autres « commissions sur les conditions de travail » dont l'objectif est de canaliser les mécontentements avant qu'ils ne se radicalisent collectivement, relance de la « boîte à idées » sous des appellations plus sophistiquées, genre « campagnes de suggestions » avec primes et publicité individuelle à l'appui, enfin établissement de dossiers individuels supports de la promotion et des augmentations de salaire, instrument de démobilisation et du pouvoir accru des agents de maîtrise (à la SOLMER la notation de chaque ouvrier se fait en fonction de cent indicateurs différents !).

Ainsi que l'exprime très clairement Ceyrac : « *La crise a été un excellent maître d'école : elle a donné une importance nouvelle, une dimension décisive aux rapports sociaux. Les chefs d'entreprise ont fait leur deuil de la croissance forte. Il fallait s'adapter : opter pour la souplesse dans les statuts, abandonner résolument le quantitatif pour le qualitatif, faire du social une stratégie d'ensemble* ». Et le directeur du personnel et des relations sociales de Peugeot peut renchérir : « *Le ciment le plus solide pour le développement de l'entreprise est la stratégie sociale (...)* L'interlocuteur n'est plus le syndicat mais le personnel lui-même¹⁸.

Eh oui, la bourgeoisie éclairée a décidé de jouer à saute-mouton par-dessus la médiation syndicale ! Dure réalité pour le réformisme qui se voit dépossédé des bases traditionnelles de son influence locale : quel besoin de délégués quand ils ne sont même plus capables d'assurer la réalisation de revendications individuelles que le « dialogue social » sauce patronale semble prendre en considération ? Quand leur rôle traditionnel d'informateurs est court-circuité par la direction ? A trop s'aplatir sur le terrain du « possible » on se fait facilement doubler par celui qui est le plus à même de satisfaire ce possible : le patron. C'est pourquoi il est relativement facile à la bourgeoisie d'occuper le terrain d'une partie des pratiques réformistes : c'est le même, celui de la recherche d'une conciliation entre des intérêts profondément contradictoires.

¹⁷ A tout cela il faut ajouter des grignotages progressifs dans la législation du travail : nouvelle loi sur les licenciements de travailleurs accidentés du travail (qui est passée en même temps que la loi sur le temps partiel), loi Peyreffite qui réintroduit, par le biais du code judiciaire, des attaques contre l'activité des grévistes, projet de loi contre le droit de grève, etc.

¹⁸ Autre moyen de plus en plus prisé pour contourner notamment la CGT : mettre en place (ou remonter) une section FO « nouvelle manière », non pas uniquement syndicat patronal masqué mais aussi courroie de transmission du « dialogue permanent » et de « l'expression des salariés » en vogue actuellement. C'est ainsi qu'à la SNIAS (Nantes, FO, marginal jusqu'en 77 a obtenu à la suite d'une offensive patronale active 36% des voix aux élections de DP en 78 (34 % à la CGT qui en avait au moins le double jusque-là, 25 % à la CFDT qui reste en gros stationnaire). Par ailleurs la multiplication des démissions négociées avec primes de départ vient couper l'herbe sous les pieds des réformistes habitués à marchander traditionnellement les licenciements (cela est d'ailleurs à lier avec la reprise en main d'inspecteurs du travail accusés de s'opposer trop systématiquement aux suppressions d'emploi). Depuis Août 77, où pour la première fois en France le phénomène était apparu dans une entreprise importante (Cricket) ces licenciements déguisés et démobilisateurs se sont multipliés. Ils ont concerné 130 entreprises et 20 000 salariés en 79 (dont 6000 dans la sidérurgie et 1000 dans la téléphonie). Cette vague de « départs volontaires » n'épargne pas les dirigeants bureaucrates et les militants actifs du syndicat... et affaiblit encore par ricochet l'implantation syndicale. Dans la sidérurgie l'hémorragie a été violente... « La majorité de la direction syndicale et de la cellule communiste d'Usinor a pris son compte » (Un ancien délégué d'Usinor).

La Contradiction aiguisée

Oui les contradictions s'accroissent entre le mouvement syndical et la classe ouvrière.

Les réformistes sont viscéralement attachés à ce qui perpétue leur existence : leur base sociale. Des couches aristocrates sont démantelées, la bureaucratie ouvrière intégrée dans la superstructure du capital est menacée du même sort (suppression de son rôle envisagée à la Sécurité Sociale, aux Assedic, dans les Caisses de retraite...) : comment ne seraient-ils pas désarçonnés ?

Les réformistes sont viscéralement attachés à ce qui justifie leur existence : leur emprise sur l'ensemble de la classe. Leur capacité à obtenir des garanties pour le statut ouvrier, à assurer l'alignement des salaires sur la productivité est battue en brèche. Leur efficacité dans la médiation du rapport capital/travail au niveau local est court-circuitée. Leur possibilité de puiser des racines dans une classe ouvrière fixée et peu mobile, attachée à une entreprise, est compromise.

Enfin, conséquences logiques qui découlent de tout cela, les « valeurs sûres » de l'idéologie bourgeoise - à l'intérieur de laquelle s'inscrit l'idéologie réformiste - en ont pris un coup : que deviennent l'esprit maison avec le travail en miettes, l'attachement à l'entreprise avec la précarisation de l'emploi, le chauvinisme avec la mondialisation du marché capitaliste, le respect du chef et du travail bien fait avec l'enchaînement à la machine et la surveillance policière, la confiance dans la démocratie avec l'accentuation de la violence de classe, le légalisme et le pacifisme avec la fermeté patronale, la porte de sortie individuelle de la formation professionnelle avec le chômage au bout du chemin ?

Les mutations économiques ne vont jamais sans instabilité sociale. Face à la réalité d'un monde en ébullition la jeunesse - et la jeunesse ouvrière en particulier - se révolte contre l'idéologie qui avait assuré la relative adhésion de la classe ouvrière avec un réformisme lui-même intégré dans la dynamique du capital en expansion : « loubards », « casseurs », « autonomes », « marginaux » ou simplement jeunes écœurés se détournent d'un mouvement réformiste qui leur renvoie une assimilation idéologique qu'ils rejettent.

Avec tout cela on voit mal comment le mouvement syndical réformiste ne serait pas en crise. Ce qui avait assuré les bases de sa domination, c'est-à-dire la possibilité d'associer l'amélioration des conditions de vie de la classe ouvrière à la prospérité du capitalisme (et/ou de l'entreprise) a éclaté. C'est toute la logique de la dynamique réformiste qui est remise en question : « *l'osmose avec un capitalisme en expansion, c'est fini* ».

Ce qui ne veut pas du tout dire que la contradiction aiguisée entre le réformisme et le mouvement ouvrier débouche automatiquement sur l'unité avec le marxisme-léninisme, sur l'élévation du niveau de conscience. Mais le réformisme spontané de chaque ouvrier trouve moins facilement son aboutissement dans le réformisme dominant.

Est-ce à dire que la bourgeoisie veut durablement casser le mouvement syndical et qu'elle vise la destruction pure et simple de l'organisation réformiste ? En fait ce n'est pas affaire de volonté ou de désir - bien sûr que la bourgeoisie préférerait une classe ouvrière vierge de toute organisation ! Mais pas plus qu'elle ne peut pas se passer de l'aristocratie ouvrière, elle ne peut pas se passer du produit de ces couches : l'organisation réformiste. A condition qu'elle corresponde aux nécessités de la période.

Ce que cherche la bourgeoisie c'est donc moins la destruction que la transformation du mouvement syndical : elle veut l'obliger à s'adapter au nouveau type d'accumulation qui se dessine, lequel implique plus de souplesse et de mobilité : restructurer les grandes concentrations et l'appareil productif, redistribuer les cartes au niveau international, aménager le procès de travail tayloriste, briser les rigidités de la régulation monopolistique. Toutes choses qui prennent à contre-pied les certitudes réformistes et obligent le mouvement syndical à venir sur le nouveau terrain imposé par la bourgeoisie.

Le problème pour les réformistes c'est qu'un nouveau type d'accumulation n'est pas parvenu encore à s'imposer, que la dynamique de transformation du rapport social leur échappe, que les bases pour une nouvelle unité relative avec le mouvement ouvrier n'ont pas clairement émergé. C'est exactement le même problème que rencontre le PCF.

LE PCF EN MAL D'IDENTITÉ

La crise est violemment ouverte au PCF depuis le retour de bâton des dernières élections (présidentielles et législatives). Mais elle ne date pas de 81, ni même de 78 : petit à petit la force électorale du PCF s'érodait, son électorat vieillissait constamment sans se renouveler dans des couches plus jeunes¹⁹. Signe de fissures certaines dans la domination sans partage sur la classe ouvrière.

La base sociale du P.C.F. est multiforme : l'aristocratie et la bureaucratie ouvrières bien sûr. Sans elles, pas de PCF - du moins pas ce PCF. Mais aussi les fonctionnaires, la petite bourgeoisie salariée, ... La social-démocratisation florissante des années 50-60 l'a amené à chasser sur les terres des socialistes et autres radicaux traditionnels ; mieux, à refaire une virginité au P.S. moribond.

Juste retour des choses : la social-démocratie classique, relevée en partie grâce à lui, chasse à son tour sur ses propres terres - et avec quelque succès ! C'est qu'à viser le même objectif on perd sa spécificité. Tant qu'à n'avoir que le réformisme pour seule perspective, autant choisir le plus conséquent : tel est pris qui-croyait prendre.

C'est là le dilemme qui caractérise le PCF : réformiste oui, mais révisionniste. C'est-à-dire issu de la 3^{ème} Internationale, de la référence à la révolution bolchévique, bref issu du mouvement révolutionnaire. Devenu réformiste, il occupe le terrain de la vieille social-démocratie. Développant les mêmes illusions réformistes dans la classe ouvrière, il était inévitable qu'il redonne corps au PS : maintenant il lui faut se pousser sur les bancs du réformisme pour faire la place aux autres. Oui, mais qu'est-ce qui va alors lui permettre de se différencier, de continuer à dominer - lui et lui seul - la classe ouvrière ? S'il n'est plus capable de le faire, il perd tout intérêt dans la dynamique du rapport social capitaliste, il n'est plus utile en tant que parti spécifique.

C'est ce dilemme, accentué par la crise et les remises en question qu'elle a entraînées, accentué par la nécessité de s'aplatir toujours plus pour épauler l'impérialisme français qui a été à l'origine du « virage à gauche » façon 78 : dans les conditions du programme commun, engageant à égalité PS et PC, il était trop dangereux d'assumer les risques du pouvoir et de la politique de crise. Pire : en face d'un PS ascendant qui étendait de plus en plus son ombre sur la classe ouvrière, le PC a freiné sec : « stop, chasse gardée, repli sur nos troupes ». Il a alors choisi de sacrifier ce qui lui était commun avec le PS - les couches petites bourgeoises et intellectuelles qui l'avaient rejoint dans le feu de l'ouverture tous azimuts et du « socialisme démocratique aux couleurs de la France » - pour valoriser ce qui lui est spécifique - la défense pure et dure des masses populaires : c'était l'heure du « parti des pauvres ». Dans le choix de cette tactique la bureaucratie ouvrière a. sans doute emporté le morceau : en prise directe avec l'état d'esprit de Billancourt c'est elle qui voyait le mieux venir le vent. A suivi alors toute la période anti-PS où les révisionnistes se souciaient moins d'apparaître comme une carte de rechange crédible au niveau gouvernemental que de développer un discours idéologique radical. Témoin l'incohérence de leurs propositions économiques (« sauver la branche X », « sauver la région Y », « sauver l'entreprise Z ».., avec au bout du compte des plans de relance spécifiques qui se contredisaient les uns par rapport aux autres), témoin les « 131 propositions » qui étaient tout sauf un programme de gouvernement (ce qu'ils reconnaissaient d'ailleurs eux-mêmes), témoin l'Afghanistan (où ce qui importait avant tout était de se démarquer du PS), témoin les actes désespérés touchant à l'immigration, etc.

En fait, la contradiction que le PC a tenté de résoudre ainsi (concilier social démocratisation et spécificité révisionniste) n'a fait que s'aggraver : les dernières élections en ont amené la preuve retentissante.

¹⁹ D'après une enquête sur l'électorat du PC (Christ Kéritel, « Politique aujourd'hui », déc. 76)

	1946	1962	1968	1976
Population Electorale + 50 ans	56,2%	62,6%	42%	38,9%
Electorat du PC + 50 ans	25%	34%	38%	39%

L'abandon de la crédibilité gouvernementale et du réformisme « conséquent » a fait perdre de l'influence sur la droite : logique, ça c'était prévu. Mais la radicalisation verbale en période de reflux et d'offensive bourgeoise sans qu'aucun résultat positif pour la classe ouvrière ne vienne appuyer un discours pur et dur mais inefficace, la référence accentuée à l'URSS de plus en plus repoussoir, l'aiguïsement de l'idéologie et des pratiques diviseuses, chauvines et racistes a abouti au résultat inverse de ce qui était recherché : la coupure avec la classe ouvrière s'est élargie - au profit du PS parce qu'il n'y a pas d'autre alternative, ça c'est une autre histoire. Reste que la crise d'identité du révisionnisme s'est approfondie.

Ce qui est arrivé était inévitable : on ne peut pas à la fois devenir réformiste et continuer à se faire passer pour révolutionnaire, à la fois viser à se faire reconnaître par la petite bourgeoisie et perpétuer une spécificité « ouvrière ». Cela devait arriver tôt ou tard. C'est arrivé plus vite avec la crise.

Aujourd'hui les révisionnistes changent de tactique et tentent de sauver les meubles : à vrai dire ils n'ont pas le choix. Il reste qu'à long terme le PCF est condamné. Non pas à mourir en tant qu'appareil, mais à transformer l'idéologie et la politique développées depuis 30 ans.

Quand on regarde en arrière on s'aperçoit que les grandes périodes des différents types de réformisme qui ont dominé le mouvement ouvrier français ont correspondu des grandes périodes des différentes étapes de l'évolution du rapport social : trade-unionisme et ouvrier de métier, anarcho-syndicalisme et expansion du capitalisme concurrentiel, révisionnisme et stabilisation du capitalisme de monopole. Aujourd'hui nous sommes entrés dans une période charnière, le mode d'accumulation se transforme. Ce qui en sortira, nul ne peut encore le dire avec précision. Mais ce qui est sûr c'est que le réformisme aussi est condamné à s'adapter - et les mutations ne se font pas sans douleur...

Dans une période où les rapports sociaux se transforment il est inévitable que les couches aristocrates et bureaucrates tirent vers l'arrière, s'accrochent à une situation en passe d'être révolue ; il est inévitable que la forme du réformisme ne colle plus tout-à-fait à la réalité en train d'émerger.

Mais le réformisme n'est viable (emprise sur la classe ouvrière) et utile (reconnaissance de la bourgeoisie) que s'il s'appuie sur une réalité et des aspirations concrètes. Les aspirations naissent de la réalité des conditions d'exploitation, les conditions évoluent, les aspirations aussi : d'où la relative inadéquation du révisionnisme et du mouvement syndical aujourd'hui - d'où le report sur le PS. Il est temps pour le réformisme « du plein emploi » de mourir sous sa forme ancienne pour tenter de renaître autrement : c'est ce dont font aujourd'hui difficilement l'expérience les dirigeants révisionnistes. Mais dans une telle période les contradictions s'aiguisent, la situation est ouverte dans le camp ouvrier : d'une certaine façon rien de plus stimulant pour le travail révolutionnaire.

LE TEMPS DES MUTATIONS

Découragement, lassitude, repli sur l'individualisme... à coup sûr la situation est morose dans la classe ouvrière. Elle le serait à moins : offensive tous azimuts de la bourgeoisie et incapacité du mouvement réformiste à assurer ne serait-ce qu'un minimum de résistance sur le seul plan de la lutte économique engendrent logiquement le « reflux ». Mais il s'agit de s'entendre sur l'analyse de cette réalité²⁰.

Tout d'abord est-ce que l'arrivée des réformistes au gouvernement est le produit d'un renversement de tendance, le signe d'un flux nouveau ? A proprement parler, non. Les dernières élections n'ont pas été portées par un mouvement de masse, au contraire de ce qui s'était passé en 1936 ; elles ne signifient pas que la colère ouvrière s'est transformée en élan actif ; simplement il n'y avait pas d'autre alternative que de « voter contre Giscard » et ce vote s'est étendu à certaines couches petites bourgeoises pour la première fois. Pas plus, pas moins.

Ensuite parler de reflux aujourd'hui amène à supposer que la situation antérieure était caractérisée par un flux.

²⁰ Voir à ce sujet nos articles « A propos du reflux », PLP n°35 et 36.

Encore une fois ce n'est pas le cas. Qu'il y ait eu durant les 30 dernières années une relative unité entre le réformisme et la classe ouvrière, fondée sur la hausse du niveau de vie, c'est indéniable. Qu'il y ait eu montée d'un mouvement de masse offensif, cela c'est une autre histoire. Bien au contraire, on peut dire d'une certaine façon que le reflux date... de 1945 : après les espoirs du Front Populaire et les soulèvements de la Libération, le « couvercle » est retombé lourdement sur la classe ouvrière. Avec la trahison du PCF et le dévoiement, pire le sabotage, des aspirations révolutionnaires entre 1945 et 1947, le rapport de forces qui avait basculé un instant s'est reformé globalement au profit de la bourgeoisie. C'est sur les cendres des espoirs déçus qu'elle a bâti la reconstruction et l'expansion : avec l'aide active du révisionnisme elle a amené la classe ouvrière à se situer sur son terrain. Cela ne s'est pas fait sans douleur et sans sursauts : les grandes grèves de 53 qui ont pris les réformistes à contre-pied, le mouvement contre la guerre d'Algérie et l'ébullition politique des années 56-58 étouffés et par le PCF et par l'arrivée de De Gaulle, les grandes grèves des houillères en 63 où la bourgeoisie s'est cassé les dents sur la détermination ouvrière (avec des tentatives de réquisition qui ont échoué) enfin 1968... coup de tonnerre dans un ciel pas tout à fait si serein que cela. Mais qui a été piétiné par le réformisme et verrouillé dans le programme commun. Le reflux actuel n'est en quelque sorte que la conséquence d'une longue période où le réformisme a toujours réussi à refaire surface au travers des crises qui l'ont secoué.

Alors, la situation est-elle désespérée ? Pas plus qu'elle ne l'était dans les années précédentes. Avec au contraire des perspectives différentes, et en tout cas plus « ouvertes ».

C'est vrai que l'offensive de la bourgeoisie (blocage des salaires, enrichissement des tâches, précarisation, aménagement du temps de travail, installation du chômage...) dérouta un collectif ouvrier attaqué dans ce qui faisait son relatif ciment. C'est vrai que la crise et ses conséquences amènent la perte de confiance dans l'action collective, à la peur de l'avenir, au repli sur des solutions individuelles, au trouble devant un mouvement syndical devenu incapable d'assumer un minimum de sécurité au statut ouvrier... Mais c'est vrai aussi que l'évolution du rapport social entraîne à terme des facteurs de renouveau pour le mouvement ouvrier.

- La précarisation, la remise en cause des acquis démobilisent dans un premier temps. Mais elles laminent du même coup l'esprit maison, l'attachement à sa boîte et le corporatisme. Elles faciliteront la prise de conscience de l'appartenance à une classe et non plus à une entreprise, à une branche, à une région.
- La parcellisation, la déqualification; les transformations du procès de travail, faites dans la douleur, éclairent le caractère social de la production (interchangeabilité de la force de travail ouvrière) et l'aliénation monstrueuse du travail capitaliste (pas d'autre issue pour « changer le travail » que de détruire la logique de la loi du profit).
- L'intervention croissante de l'état dans l'emploi et la gestion de la force de travail (qui ne peut que s'accroître avec l'arrivée de la gauche au gouvernement) facilitera la prise de conscience du caractère collectif du patronat et amènera à poser plus clairement la question du pouvoir comme enjeu décisif. Déjà, de ce point de vue le succès électoral de la gauche indique ce fait. Il n'est pas contradictoire avec la crise réelle du mouvement réformiste - et plus particulièrement révisionniste : en perte de confiance par rapport à sa capacité à assumer la lutte économique le réformisme s'est imposé, face à la droite, en tant que seule alternative politique.
- L'internationalisation croissante du capital et l'aiguïsement des contradictions que soulève la domination impérialiste posent de façon de plus en plus radicale la question de l'internationalisme.

Ce qu'il faut bien comprendre c'est que le mouvement ouvrier n'est ni vierge ni homogène²¹.

Il n'est pas vierge car il a une histoire, qui tient à l'histoire même du capitalisme - et plus largement à celle du mouvement ouvrier mondial et des expériences, provisoirement avortées, de dictature du prolétariat. Une histoire qui imprègne son réformisme spontané.

Car il est spontanément réformiste : là est le nœud de la contradiction qui l'anime. Les aspirations ouvrières sont le produit de la spécificité de la classe. Composée d'individus en concurrence les uns par rapport aux autres d'une part : c'est là une situation génératrice d'aspirations bourgeoises; c'est là-dessus que s'appuie le réformisme, c'est

²¹ Voir « Quelques éléments sur le mouvement ouvrier et notre tactique », chapitre deux dans La cause du communisme N°3.

ce qui fait sa force (il lui est facile dans ce cadre de faire déboucher ces aspirations sur la limitation de l'immigration ou la réglementation de l'intérim, sur la défense de l'impérialisme français et l'intérêt national). Mais composée d'individus qui ne peuvent améliorer réellement et durablement leur sort que de façon collective et en transformant radicalement le rapport social d'autre part : c'est là une situation génératrice d'aspirations progressistes, c'est le fondement du rôle révolutionnaire de la classe ouvrière ; c'est ici que le réformisme entre en contradiction avec la classe. Et cette contradiction est antagonique.

L'unité du réformisme et du mouvement ouvrier est donc fragile. En fait elle repose sur une contradiction qui à terme n'a pas de solution - sinon la suppression du réformisme et des bases sur lesquelles il repose. Contradiction permanente, elle en produit forcément d'autres : contradictions entre l'expression des aspirations et le dévoiement qui en résulte. Pour prendre un exemple il suffit de se reporter à la question des hausses de salaires : on a vu que c'est là que s'est réalisée principalement l'unité réformisme/mouvement ouvrier dans la période précédente. Mais cette unité elle-même était contradictoire : car l'augmentation hiérarchisée des salaires que défendaient les réformistes réduisait une aspiration beaucoup plus riche : « à travail égal, salaire égal ». Que dire alors des aspirations à changer le travail à supprimer les chefs, à réduire les divisions entre le commandement et l'exécution, à maîtriser un corps et un esprit mutilés par l'exploitation ?...

Le réformisme, produit de la lutte spontanée, ne se perpétue que grâce à cette lutte - et à cette lutte seulement. Pas question pour lui d'aider à la prise de conscience révolutionnaire : au contraire sa fonction, la justification de son existence, est justement d'empêcher cette prise de conscience. Mais même au niveau de la lutte de classes en soi la contradiction se perpétue dans la mesure où il fait participer cette lutte à la reproduction du rapport social -- dont sa base sociale tire ses avantages. C'est pourquoi il joue sur la division contre l'unité, sur les aspects réactionnaires des aspirations contre les aspects justes. C'est pourquoi même au niveau de la lutte immédiate son unité avec la classe ouvrière est fragile et mouvante. Or on a un témoignage clair aujourd'hui, où les contradictions révisionnisme/mouvement ouvrier s'accumulent.

Voilà qui nous donne de bonnes raisons de ne pas désespérer. A nous de nous appuyer sur la réalité de l'exploitation qui produit et produira inévitablement le ferment du mouvement révolutionnaire. Ainsi que le pressent un dirigeant lucide du CNPF (cité dans « Le Monde » du 7/03/1980) : « *On aurait peut-être tort de se réjouir trop vite. A ne lire qu'en surface, c'est vrai, il y a dépolitisation. Les syndicats perdent des plumes, les militants ont la déprime, le gauchisme est moribond. Mais où resurgira l'expression collective naturelle à toute communauté d'hommes ? Et si, demain, elle en venait carrément à contester le travail lui-même ?* ».

Danielle FIGNER

POSTFACE

Cet article a été conçu avant que le PS n'accède au pouvoir en Mai 1981. Il se plaçait dans la perspective de l'appareil d'état aux mains des représentants politiques traditionnels de la bourgeoisie. Mitterrand à l'Élysée, des ministres PC au gouvernement, l'union de la gauche soudain « reformée », est-ce que ça transforme l'analyse menée dans cet article ?

Sur le fond : non. Le personnel politique peut changer de couleur, la bourgeoisie reste, et plus précisément l'accumulation capitaliste, l'exploitation ouvrière et ses contradictions. Ceyrac a beau jeu d'ironiser : « *La situation économique n'a pas changé, n'a pas été modifiée par le vote du 10 mai et les votes qui ont suivi (...). A écouter Mr Krasucki, les contraintes économiques n'existent plus avec un bon gouvernement et ce qui n'était pas possible le 10 Mai est devenu possible le 11 !* ».

Pas plus le programme du PS que les mesures déjà prises ne bouleverseront de manière significative les données de la réalité du rapport social. A vrai dire la gauche n'a pas le choix : sa politique sera conforme aux « nécessités de la crise » et à l'impératif majeur : relancer la productivité (voir à ce sujet « Une politique de relance... de l'exploitation », PLP n°39). On en a une confirmation par les mesures en cours d'application ou d'élaboration : la hausse du SMIG... de 10%, avec aides compensatrices aux entreprises ; les négociations sur la durée du travail... avec des compensations en productivité (maintien notamment de l'aménagement du temps de travail) ; des plans de relance de l'emploi... par la reconduction des pactes Barre ; la poursuite des restructurations et du sacrifice des branches affaiblies : l'aide de l'état concernera uniquement les « entreprises saines » ; etc.

Est-ce à dire qu'aucune voie nouvelle ne sera explorée ? Pas tout à fait. Le gouvernement réformiste agira vraisemblablement dans deux directions. D'une part, les salaires :

- par le relèvement modéré de la demande sociale et de la consommation populaire (par des hausses de revenu provenant essentiellement du salaire indirect - exemple récent : les allocations familiales),
- par la reprise de « l'indexation » salaires/productivité,

D'autre part, l'état :

- par le renforcement du rôle de l'état dans la régulation, et sa prise en charge de certaines « rigidités » incombant auparavant au patronat : c'est-à-dire les nationalisations, les hausses de salaire indirect et le transfert au budget de l'état d'une partie des charges patronales concernant les Assedic, la Sécurité Sociale, les allocations familiales...
- par la prise en charge de certaines dépenses et l'augmentation du budget (indexation de l'épargne sur l'inflation, embauche de fonctionnaires, multiplication de marchés publics, indemnisation des actionnaires des sociétés nationalisées, etc.).

Il est vrai que les réformistes accéléreront le processus de socialisation de la régulation par le recours accru à l'état, par la remise en route de la politique contractuelle et l'intégration plus poussée de la bureaucratie ouvrière à l'appareil d'état et à la gestion du capitalisme.

En fait c'est cela qui va quelque peu changer : la mise à l'écart récente du mouvement syndical, tant dans la politique contractuelle que dans les négociations locales va se transformer en collaboration ouverte, avec des concessions en plus : extension des pouvoirs des CE, du contrôle des syndicats, de la participation des bureaucrates dans les organismes de gestion de la force de travail, etc.

Voilà de quoi - provisoirement - regonfler un mouvement syndical quelque peu ébranlé par les attaques récentes de la bourgeoisie. Provisoirement, car le fond reste le même, seuls les moyens changent : non plus forcer les réformistes à s'adapter à des mesures prises en dehors d'eux, mais les intégrer à l'élaboration de ces mesures... en échange de la paix sociale. C'est cela l'enjeu du PS.

Quant au PC, sa participation au gouvernement est une mesure de moindre mal, de sauvetage à court terme : les bases de sa crise profonde restent en place, et risquent même de s'accroître avec la perte de confiance des masses dans la capacité des réformistes à assurer un quelconque changement. C'est pourquoi son retour dans l'opposition au PS n'est pas invraisemblable...

Reste l'essentiel : hormis quelques petites hausses de salaires, la fin des attaques frontales contre les syndicats et le PC et la remise à l'honneur de la politique contractuelle, les grandes directions que la bourgeoisie a déjà empruntées pour s'adapter à la crise ne sont pas abandonnées. Ni l'enrichissement des tâches (et là on risque de voir reparaître la propagande pour les conseils d'atelier genre Ducellier, chers aux révisos...), ni la mobilité (maintien entre autres de l'aménagement du temps de travail, de l'intérim, des contrats...), ni la politique de restructuration de l'appareil productif... et de l'aristocratie ouvrière, ni la nécessité de l'adaptation du mouvement réformiste aux transformations du rapport social.

Les illusions réformistes, pour l'instant confortées par l'installation du PS au gouvernement, ne tiendront pas longtemps la route face à de telles réalités : il y a de fortes chances que les contradictions entre le mouvement ouvrier et ses représentants s'aggravent et prennent des formes nouvelles dans les temps à venir. A nous de savoir les saisir.

Juillet 1981 Danielle FIGNER

ANNEXE I

RESTRUCTURATION ET TRANSFORMATION DU COLLECTIF OUVRIER : L'EXEMPLE DE LA SOLMER

Source : « la restructuration de la sidérurgie dans les usines performantes », dans « Segmentation de l'emploi ou division du salariat ? ». Critiques de l'économie politique, 15/16 avril/Juin 1981

La SOLMER à Fos sur Mer : site ultra-moderne de la « sidérurgie sur l'eau » mise en service à partir de 1973.

Coût de construction : 10 milliards de F.

Personnel attaché à la SOLMER :

	1975	1980
Ingénieurs et cadres (IC)	255	237
ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise)	3451	4236
Ouvriers OP	1330	2190
OS	1590	

Auxquels il faut ajouter le personnel extérieur travaillant sur le site (travail en régie, intérimaires...) : en 1977, 0 IC, 500 ETAM, 1500 ouvriers. Soit 8500 salariés en tout.

L'enjeu de la restructuration commencée en 1979 : augmenter la productivité.

Les moyens

- **Automatisation de l'entretien**

Objectif : diminuer la valeur-travail de l'entretien incorporée dans la valeur de chaque tonne d'acier, réduire les temps morts.

Pour cela : suppression des ateliers centraux d'entretien et décentralisation des services entretiens dans chaque atelier briser les anciennes qualifications « de métier » trop rigides en instituant la mobilité, la polyvalence, l'extension des tâches ; suppression du 3 x 8 systématique : la majorité du personnel fait les 2 x 8, des « équipes d'intervention » ont été par ailleurs créées et peuvent être affectées en appoint n'importe quand dans les 24h (même la nuit) au gré des besoins ; l'horaire variable pour la « normale » ; renforcement de la polyvalence.

- **Utilisation de la sous-traitance et des travailleurs « extérieurs »**

Environ 32% du personnel SOLMER en 78, 20% en 80.

Le travail extérieur remplit 3 types de fonction

. le désengagement en capital fixe et l'abandon de travaux « à risques » (sociaux) : les transports, le parc à fer, l'écriquage, etc. (cf. La Cause du Communisme, n°2 : « L'aristocratie ouvrière ».

. « Banc d'essai » de nouvelles méthodes, de nouvelles normes, moyen de développer la concurrence entre ouvriers au sein de la boîte pour augmenter l'intensité du travail.

. Instrument d'adaptation aux fluctuations.

Les hausses de productivité obtenues ainsi ont abouti à une baisse des effectifs, surtout ouvriers (moins 22% entre 1975 et 1980).

- **Une « nouvelle stratégie sociale »**

Objectif : la paix sociale.

2 moyens :

1/ La répression, les échecs systématiques de tout mouvement de grève (une consigne : ne rien accorder dans ce cadre)

2/ La gestion sociale directe s'appuyant sur des aspirations individuelles et centrées sur :

- un service social central
- la personnalisation des mesures, salaires, carrières...

Pour cela :

. La « *mission de l'encadrement a été redéfinie* » dans le sens d'une adaptation aux nouvelles conditions de production et de l'animation des innovations technologiques par le biais de « groupes de réflexion » et de « plans de suggestions » associant les ouvriers. « *Il importe que nous soyons tous persuadés de la nécessité vitale pour notre entreprise de récupérer toute l'énergie intellectuelle disponible à Solmer (...) la participation de tous les membres du personnel à l'amélioration de leur outil de travail est un des secrets de la réussite de certaines sociétés, en particulier au Japon* ». (Lancement du plan de suggestions auprès des ingénieurs et cadres). Le but est clair : il s'agit de récupérer l'ensemble du savoir ouvrier empirique, de rassembler les connaissances du collectif ouvrier, que les ingénieurs ne posséderont jamais, pour les transformer en capital : la lutte de classes se mène bien d'abord au sein de la production.

. Autre novation : le « pouvoir social » de la maîtrise aidée par des « assistants d'atelier » chargés des relations sociales et rattachés au tout nouveau « département des affaires sociales ». Objectif : canaliser les aspirations, individualiser les mesures, les récompenses et les sanctions, les salaires, les carrières. Support : un dossier individuel pour chaque salarié avec une notation effectuée à l'aide de cent indicateurs différents !

. Dernier volet : l'information traditionnellement réservée au syndicat est « trustée » par la direction : plusieurs flashes par jour, un bulletin hebdomadaire, un journal mensuel, des comptes rendus des réunions de CCE diffusés sur le champ, etc.

Cette grande offensive s'accompagne bien sûr de tentatives de démobilisation par la peur : chasse aux délégués et ouvriers combattifs, avec blocage des promotions, des salaires, refus du prêt personnalisé usine pour l'accès à la propriété, etc.

En bref : la SOLMER à la pointe de la lutte de classes, côté bourgeoisie.

ANNEXE II

QUAND PEUGEOT FAIT DANS LE SOCIAL

À SOCHAUX La politique sociale de Peugeot est fondée sur l'action psychologique

Par MICHEL CASTAING – Le Monde, 23 février 1980

Pour la direction de Peugeot-Sochaux, la CGT, qui « a la mainmise sur le comité d'entreprise », et la CFDT, qui, faiblement représentée. « fait du mimétisme », ne font pas monter de la base au sommet de la hiérarchie les aspirations des travailleurs : « Ce sont toujours les mêmes revendications globales qui reviennent », « il n'y a aucun dialogue possible avec la CGT ».

Aussi, les dirigeants sochaliens, qui sont des hommes sociaux, ont décidé d'être « mieux à l'écoute » de leurs salariés. Le principe est simple, mais il fallait y penser : des petits groupes ont été formés - il en existe une cinquantaine et l'expérience devrait être étendue à toute l'usine. Chaque groupe comprend cinq ou six ouvriers, trois agents de maîtrise et un technicien. Il tient des réunions pendant le temps de travail et discute des conditions de vie et de travail dans l'atelier. Des crédits ont été libérés pour faire aboutir les suggestions.

Il existe aussi des « boîtes à idées » : tout ouvrier qui fait preuve d'imagination pour augmenter la production a droit à une prime. Un jeune OS a suggéré de « baisser les cadences et de mieux rétribuer le personnel » : il a obtenu... deux jours de mise à pied (payés ensuite, sur intervention syndicale). Il ne faut quand même pas exagérer !

« Un dossier individuel »

L'époque des milices patronales - qui officiellement « n'ont jamais existé » -

semble révolue à Peugeot-Sochaux. Ce ne sont plus maintenant les gros bras qui matent les fortes têtes, ce sont les cerveaux qui agissent sur les esprits. La direction a créé un « secteur psychologique ».

Pour mieux connaître encore les aspirations des travailleurs, il est établi un « dossier individuel du personnel ouvrier » (DIPO). Un fichier ? Allons donc. Certes, sur intervention d'un parlementaire communiste (M. Juquin) à l'Assemblée nationale, le gouvernement s'est saisi de l'affaire et devrait faire connaître prochainement sa position. Certes aussi, la commission « Informatique et libertés » étudie le dossier. Mais, pour les responsables de Peugeot-Sochaux, le DIPO a pour seul but « le progrès du personnel sur les plans humain et professionnel ».

Il est basé sur un « entretien Appréciation » (nom officiel) que l'ouvrier a avec son chef d'équipe pendant quarante-cinq minutes à deux heures. Dix critères sont retenus : adaptabilité, ponctualité et assiduité, respect du matériel, état d'esprit et comportement, sécurité, disponibilité, esprit d'initiative, sociabilité, qualité du travail, activité au travail. Des notes sont attribuées de 1 (« très insuffisant ») à 5 (« excellent »).

Par exemple, à la rubrique « Disponibilité », qui concerne les horaires de travail, celui qui « refuse systématiquement tout changement, malgré ses aptitudes et ses possibilités » obtient 1, tandis que celui

qui est « volontaire, même pour rappel à domicile » et qui « accepte, pour rendre service, de travailler dans des conditions difficiles et, temporairement, dans un poste moins qualifié » a 5.

Ce qui a surtout fait sursauter M. Juquin - il n'est pas le seul, - c'est la rubrique « État d'esprit et comportement vis-à-vis de l'entreprise ». Celui qui « s'oppose à toute valorisation de l'entreprise et refuse toute contribution personnelle à son progrès » a la plus basse note, tandis que celui qui « recherche en toutes circonstances par son attitude à valoriser l'entreprise » a le plus gros bon point. Question... à cinq points : quelle note ont, dans cette rubrique, les délégués CGT et CFDT, la note 1 signifiant l'absence de toute promotion ?

M. Silvant se récrie : « Nous ne connaissons pas, évidemment, l'appartenance syndicale des salariés. » Comment se fait-il alors qu'un chef d'équipe, choqué par le procédé, ait assuré à un parlementaire socialiste : « Lors d'une récente réunion des chefs d'équipe avec le chef d'atelier, ce dernier nous a dit de relever l'appartenance syndicale de chacun en déclarant : 'Ordre de la direction' » ?

Au cours de la conversation, le chef du personnel du centre de production de Sochaux nous dira, d'ailleurs sans doute étourdiment : « Ce n'est pas étonnant que les délégués syndicaux CGT et CFDT aient 1. Ils font tout pour démolir l'entreprise »...

Le syndicalisme en crise ?

Par DOMINIQUE POUCHIN – Le Monde, 6 mars 1980

C'est clair, dit-on au CNPF, la politique sociale ne passe plus par un goulet unique direction-syndicats, « il faut descendre au deuxième sous-sol... ».

Jusqu'à l'atelier où le petit cadre devra jouer les intrus et gagner le face-à-face avec le délégué. Ainsi s'ébauche la « relation trinaire », jargonnent les

sociologues. Un jeu de trois coins, plutôt sophistiqué, où direction et syndicats se disputent un personnel « frustré et insatisfait ». Le patron a ses

cadres pour « communiquer », le syndicat ses délégués pour « contester ». Au bout du compte, selon la règle, on doit trouver « l'équilibre dynamique » des forces sociales.

Schéma abstrait, rébarbatif ? Retour à « Peugeot-ville », quarante mille salariés, la plus grande usine de France. Voilà vingt ans, la relation sociale y était des plus classiques, plutôt « musclée » à l'occasion. L'accord d'entreprise, même si la CGT le boudait, scellait à termes réguliers l'entente à demi cordiale entre direction et syndicats : donnant-donnant, « progrès social » contre « paix sociale ». Mais, peu à peu, tout se dérègle : signe des temps, la CFDT, rompant les amarres avec la sainte-église, passe à « l'ennemi ». « *Nous avons alors pris conscience de l'effet devenu pernicieux de nos accords, explique un dirigeant de l'usine : nos partenaires, désormais adversaires, détournaient les dispositions nées d'un consensus pour servir une lutte de classes...* »

Après un moment de flottement, la direction élabore, à tâtons, sa stratégie nouvelle de « contournement ». L'arsenal mis en place vise à mobiliser les énergies pour la « bonne cause de l'entreprise », à anticiper sur le mécontentement diffus et à happer les aspirations à peine formulées de la base pour les faire remonter par les « bons » canaux. De la vieille boîte à idées déposée dans un coin de l'atelier au « gallup » échantillonné, l'Organisation n'omet rien.

Le « système de suggestions » fait déjà figure d'ancêtre. Mais, appliqué à l'origine au seul domaine technique, il est étendu aujourd'hui aux « petites idées pas bêtes » qui améliorent les conditions de travail, économisent l'énergie, renforcent la sécurité. Résultat : les amateurs de concours Lépine se bousculent et les bureaux d'études chargés d'analyser leurs trouvailles sont constamment engorgés. Le dernier « inventeur » a touché 200 000 F de prime. Le « loto maison » fait fureur... « Et ça ouvre le dialogue », souligne un jeune cadre de la DPRS. Pour le maintenir et l'élargir, Peugeot expérimente les GOCT.

Ces « groupes opérationnels sur les conditions de travail » rassemblent dans l'atelier des ouvriers choisis par la

hiérarchie, qui « étudient l'environnement » et gèrent eux-mêmes un petit budget spécialement alloué pour quelques réformes... Faut-il encore « formaliser la discussion » ? Peugeot à son DIPO, « dossier individuel du personnel ouvrier », régulièrement mis à jour au cours d'un « échange » entre le salarié et son supérieur, « *le SMIC de la relation sociale* », disent fièrement les experts. Autrefois réservé aux cadres, la pratique du dossier s'est étendue à l'ensemble du personnel. Astuce maison : l'OS doit bien rêver d'un « profil de carrière » comme le chef qui le surveille...

« *On a ainsi réduit l'espace vital du délégué, expliquent les cadres de la DPRS. Aux yeux du personnel, s'il agit moins, c'est qu'il a moins de pouvoir. À quoi bon aller le chercher, si le chef peut répondre à sa place... Le syndicat n'est plus chez nous qu'une soupape de sûreté, un simple clignotant. S'il s'allume, c'est qu'il y a manque de réaction saine de l'Organisation.* »

Il suffit d'ajouter un énorme appareil d'information - un journal par catégorie, plus des feuilles d'atelier, avec des petites histoires, « *comme sur les tracts gauchistes* » - pour assurer la « fluidité », et l'on obtient le « système social 'made in' Peugeot »... Du très concret, pour répondre à une ligne sans mystères qui s'énonce comme une profession de foi : « *Individualiser, personnaliser* »... et réagir ainsi contre l'« uniformité créée par la protection sociale »... On ne saurait être plus franc !

Les syndicats, déroutés, paraissent hésiter. Le dispositif patronal les prend à contre-pied, dérive, intègre et digère la revendication qui les nourrissait. Invoquer les « méthodes policières », la répression ? Mais n'est-ce pas prendre, encore, une longueur de retard, se réfugier dans un discours où l'on est plus à l'aise, et détourner le regard de ce qui gêne ?

Non que la répression ait disparu. Loin de là. Les vieilles recettes ne sont pas passées de mode : on traque toujours le « mauvais » délégué dans les ateliers de la « Peugeot ». La DPRS, qui se targue si fort de ses « novations », continue en sourdine de distribuer avertissements ou mises à pied, et le chef d'équipe sera mieux noté s'il sait y faire pour orienter son petit monde vers les « bons »

syndicats, attachés à la grande maison. Pourtant, sans perdre en efficacité, cette répression est devenue plus subtile, plus « sélective » surtout. Elle n'est qu'un rouage, non négligeable certes, mais désormais annexe, du système Peugeot.

Et sur le DIPO, dont il souligne, bien sûr, le caractère inquisitionnel, le syndicat conclut, amèrement réaliste : « *Que cela plaise ou non, Peugeot crée l'illusion qu'il tient compte de l'avis du travailleur (...) et que la démocratie existe dans l'usine.* »

Reste donc à s'adapter, quitte à prendre le train en marche, et, devant l'audience qui s'effrite, intégrer tant bien que mal le dispositif patronal « pour en révéler les limites et les contradictions ».

Révision urgente et déchirante : « *Peugeot utilise désormais une approche scientifique pour contrecarrer notre activité, constate la CGT. Il occupe un terrain qui, autrefois, était tenu exclusivement par le syndicat (...). Les illusions créées ont été et sont encore facilitées par notre attitude négative qui nous fait apparaître comme étant contre tout et qui nous coupe parfois des travailleurs...* »

L'enjeu est pourtant de taille : sous un discours subtilement hypocrite qui récupère « *ce qu'il y a de fondamentalement juste dans l'utopie autogestionnaire* », le patronat n'est-il pas en train de jouer, à grande échelle, l'« intégration » honnie des sacro-saints canons de la lutte des classes ? « *Il a simplement pris conscience du facteur humain dans la flexibilité et la rentabilité de la gestion d'entreprise, affirme M. Jacques Delors. Ses nouvelles méthodes pour promouvoir l'adhésion au travail, à défaut d'impossible consensus, lancent un véritable défi au syndicalisme qui n'a guère de temps à perdre pour relever le gant.* »

Défi en effet que cette concurrence portée au cœur même de l'atelier, car elle touche le syndicat dans sa véritable raison d'être. Elle l'attaque au tréfonds de sa culture et de ses traditions : le sens du « collectif » comme valeur suprême et unique vecteur du progrès social. L'individualisation, clé de voûte idéologique de la « révolution patronale », désarçonne d'autant les syndicats qu'elle répond bien souvent, appliquée sur le terrain, à des aspirations qu'ils ont négligées, voire combattues.

BIBLIOGRAPHIE

Cette bibliographie concerne l'ensemble des articles sur « Les bases de l'opportunisme dans la classe ouvrière » parus dans les numéros 1, 2, 3 et 5 de la revue La Cause du Communisme

SUR LE CAPITALISME AUJOURD'HUI

- M. AGLIETTA : « Régulation et crises du capitalisme ». Collection « Perspectives de l'économie ». - Calmann-Lévy.
- A. LIPIETZ : « Crise et inflation : pourquoi ? ». Maspéro.
- BAUDELOT et ESTABLET : « Qui travaille pour qui ? ». Maspéro.

SUR LA DIVISION DU TRAVAIL ET LA RECOMPOSITION DU PROCÈS DE TRAVAIL

- B. CORIAT : « L'atelier et le chronomètre ». Ch. Bourgeois.
- M. FREYSSINET : « La division capitaliste du travail ». Ed. Savelli.
- Colloque de Dourdan, ouvrage collectif : « La division du travail », Galilée.
- Ouvrage collectif : « Usine et ouvriers ». Maspéro.
- D. BLEITRACH et A. CHENU : « L'usine et la vie » (enquête sur FOS SUR MER). Maspéro.
- -Economie et politique, n°15/16, Avril/Juin 81 : « Segmentation de l'emploi ou division du _salarial ? ».

REVUES EDITÉES PAR L'INSEE

« Economie et statistiques »

- n°43, Mars 73 : « Les dépenses publiques françaises depuis un siècle ».
- n°66, Avril 75 : « Les transferts entre l'Etat et l'industrie ».
- n°38, Octobre 72 : sur « OS et manœuvres... ».
- n°70, Septembre 75 : « Qualification et rentabilité des entreprises ».
- n°110, Avril 79 : « Les qualifications en question »
« Rôle de l'intérim dans l'industrie ».
- n°92, Septembre 77 : « Structures d'emploi et de salaires ».

« Statistiques et études financières »

- n°38, 1979 : « Les inégalités de salaire par secteurs »

« Sud. Informations économiques »

- n°39, 3ème trimestre 79 : « Sous-traitance et travail temporaire »

« Collections de l'INSEE »

- E. VLASSENKO : « Enquête sur la structure des salaires, 1972 ».
- AZOUVI : « Emploi, qualification et croissance dans l'industrie »